Зарегистрировано в Национальном реестре правовых актов
Республики Беларусь 27 июля 1999 г. N 2/70

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
26 июля 1999 г. N 296-З

Принят Палатой представителей 8 июня 1999 года
Одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года

(в ред. Законов Республики Беларусь от 19.07.2005 N 37-З,
от 16.05.2006 N 118-З, от 29.06.2006 N 138-З, от 07.05.2007 N 219-З,
от 20.07.2007 N 272-З, от 24.12.2007 N 299-З, от 06.01.2009 N 6-З,
от 12.05.2009 N 19-З, от 06.07.2009 N 37-З, от 17.07.2009 N 48-З,
от 09.11.2009 N 51-З, от 31.12.2009 N 114-З, от 30.12.2010 N 225-З,
от 05.01.2013 N 16-З, от 08.01.2014 N 131-З, от 24.04.2014 N 134-З,
от 01.07.2014 N 171-З, от 08.01.2015 N 238-З, от 04.06.2015 N 277-З,
от 15.07.2015 N 305-З, от 24.10.2016 N 439-З, от 13.11.2017 N 68-З,
от 17.07.2018 N 124-З, от 18.07.2019 N 219-З, от 06.01.2021 N 90-З
от 07.05.2021 N 98-З, от 28.05.2021 N 114-З, от 30.06.2022 N 183-З,
от 19.07.2022 N 200-З, от 12.12.2022 N 225-З, от 30.12.2022 N 232-З,
от 07.02.2023 N 248-З, от 29.06.2023 N 273-З, от 13.11.2023 N 312-З,
от 03.04.2024 N 363-З, от 08.07.2024 N 25-З, от 05.12.2024 N 46-З,
от 09.12.2025 N 110-З)

РАЗДЕЛ I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные термины, применяемые в настоящем Кодексе, и их определения

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Для целей настоящего Кодекса применяются следующие основные термины и их определения:

должность служащего - род трудовой деятельности в соответствии со служебным положением, должностными обязанностями, определенными на основании Единого квалификационного справочника должностей служащих, профессиональных стандартов либо иных актов законодательства;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

законодательство о труде - совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений;

квалификация - признание освоенных знаний, умений и полученного опыта, необходимых для осуществления трудовой деятельности (выполнения отдельных видов работ), подтвержденное установленными законодательством видами документов;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

контракт - срочный трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок для выполнения работы и содержащий особенности регулирования трудовых отношений между нанимателем и работником;

локальные правовые акты - коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные принятые в установленном порядке акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя;

наниматель - юридическое лицо, представительство иностранной организации, филиал иностранного юридического лица, а также физическое лицо, наделенные законодательством правом заключения и прекращения трудового договора с работником;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 13.11.2023 N 312-З)

обособленное подразделение организации - филиал, представительство, структурное подразделение организации, расположенное вне места ее нахождения либо по месту ее нахождения, которым для совершения операций организацией открыт текущий (расчетный) банковский счет с предоставлением права распоряжаться денежными средствами на счете должностным лицам этих обособленных подразделений на основании доверенности, за исключением представительства иностранной организации, филиала иностранного юридического лица;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 13.11.2023 N 312-З)

абзац исключен с 16 декабря 2023 года. - Закон Республики Беларусь от 12.12.2022 N 225-З;

одинокий родитель - мать (отец), не состоящая (не состоящий) в браке и воспитывающая (воспитывающий) несовершеннолетнего ребенка в случае, когда другой родитель умер, лишен родительских прав, признан недееспособным, объявлен умершим или признан безвестно отсутствующим; мать, не состоящая в браке и воспитывающая несовершеннолетнего ребенка, сведения об отце которого внесены в запись акта о рождении ребенка по ее указанию или по указанию другого лица, подавшего заявление о регистрации рождения; усыновитель (удочеритель), не состоящий в браке и воспитывающий несовершеннолетнего ребенка;

профессиональный союз (профсоюз) - добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе получающих профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты и реализации трудовых, социально-экономических прав и интересов;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

профессиональный стандарт - характеристика содержания трудовых функций и требований к квалификации, необходимой для их исполнения;
(абзац введен Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

профессия рабочего - род трудовой деятельности, требующий знаний и навыков по определенной совокупности работ, регламентированных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профессиональными стандартами;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора;

стороны трудового договора - наниматель и работник;

тарифная ставка (тарифный оклад) - минимальный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей за единицу времени (час, месяц) без учета иных выплат, установленных системой оплаты труда;

трудовая функция - работа по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами;

трудовой договор - соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенным одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) 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 правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату;

уполномоченное должностное лицо нанимателя - руководитель (его заместители) организации (представительства иностранной организации, филиала иностранного

юридического лица, обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители), иной работник, которым нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений, или иное лицо, которому такое право предоставлено законодательством.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 13.11.2023 N 312-З)

Значения иных терминов, применяемых в настоящем Кодексе, определяются в соответствующих статьях настоящего Кодекса.

Статья 2. Основные задачи Трудового кодекса
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Основными задачами Трудового кодекса являются:
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

1) регулирование трудовых и связанных с ними отношений;

2) развитие социального партнерства между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и органами государственного управления;

3) установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей.

Статья 3. Сфера действия Трудового кодекса

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Трудовой кодекс применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено актами законодательства или международными договорами Республики Беларусь.

Статья 4. Отношения, регулируемые Трудовым кодексом

Трудовой кодекс регулирует трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, а также отношения, связанные с:

1) профессиональной подготовкой работников на производстве;

2) деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей;

3) ведением коллективных переговоров;

4) взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями;

5) обеспечением занятости;

6) надзором за соблюдением законодательства о труде;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

7) государственным социальным страхованием;

8) рассмотрением трудовых споров.

Трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве (участии) в организациях любых организационно-правовых форм, регулируются настоящим Кодексом и иным законодательством о труде. Иное (за исключением норм, ухудшающих положение членов (участников) организаций по сравнению с законодательством о труде) может устанавливаться в учредительных документах и локальных правовых актах этих организаций.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 5. Особенности применения Трудового кодекса к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Трудовой кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников в случаях и пределах, предусмотренных специальными

законодательными актами, определяющими их правовой статус.

Статья 6. Отношения, не подпадающие под действие Трудового кодекса

Не подпадают под действие настоящего Кодекса отношения по поводу осуществления:

1) обязанностей членов наблюдательных и иных советов (правлений), а также органов контроля организаций, если эта деятельность не выходит за рамки исполнения соответствующих поручений;

2) обязательств, возникающих на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством;

3) иных видов деятельности в соответствии с законодательством.

(п. 3 статьи 6 введен Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 7. Источники правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Источниками правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений являются:

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

1) Конституция Республики Беларусь;

2) настоящий Кодекс и другие акты законодательства о труде;

3) коллективные договоры, соглашения и иные локальные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством;

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

4) трудовые договоры.

(п. 4 части первой статьи 7 введен Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Локальные правовые акты, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь утверждена Указом Президента Республики Беларусь от 03.01.2024 N 1.

Президентом Республики Беларусь могут устанавливаться особенности правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, регламентированных законодательством о труде.

(часть третья статьи 7 введена Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Наниматель вправе устанавливать дополнительные трудовые и иные гарантии для работников по сравнению с законодательством о труде.

В случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников.

Статья 8. Соотношение законодательства о труде и норм международного права

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Республика Беларусь признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства о труде.

Если международным договором Республики Беларусь установлены иные правила, чем те, которые содержатся в настоящем Кодексе, то применяются правила международного договора.

Статья 9. Действие законодательства о труде во времени

Законодательство о труде не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после вступления его в силу, если иное не предусмотрено этим законодательством.

По отношениям, возникшим до вступления в силу актов законодательства о труде, они применяются к правам и обязанностям, возникшим после вступления их в силу.

Статья 10. Исчисление сроков

Течение сроков, с которыми связываются возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено их начало, если настоящим Кодексом не предусмотрено иное.

Сроки исчисляются в календарных периодах.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока.

В срок, исчисляемый в календарных неделях, месяцах или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается следующий за ним рабочий день.

Статья 11. Основные права работников

Работники имеют право на:

1) труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает 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;

2) защиту экономических и социальных прав и интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров, соглашений и право на забастовку;

3) участие в собраниях;

4) участие в управлении организацией;

5) гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование;

6) ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней (часть первая статьи 147), и отпуска продолжительностью не ниже установленной настоящим Кодексом;

7) государственное социальное страхование, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, гарантии в случае инвалидности и потери работы;

(п. 7 статьи 11 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

8) невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства;

9) судебную и иную защиту трудовых прав.

КонсультантПлюс: примечание.
О предоставленных нанимателю правах в целях минимизации влияния на экономику Республики Беларусь мировой эпидемиологической ситуации см. пункт 14 Указа Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 N 143.

Статья 12. Основные права нанимателей

Наниматель имеет право:

1) заключать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным настоящим Кодексом и законодательными актами;

2) вступать в коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения;

КонсультантПлюс: примечание.
Порядок создания объединений нанимателей, их правовое положение и принципы деятельности, а также права и обязанности объединений нанимателей и членов объединений нанимателей определен Законом Республики Беларусь от 12.12.2022 N 225-З "Об объединениях нанимателей".

3) создавать и вступать в объединения нанимателей;

4) поощрять работников;

5) требовать от работников выполнения условий трудового договора и правил внутреннего трудового распорядка;

6) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом;

7) обращаться в суд для защиты своих прав.

Статья 13. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещается.

Принудительным трудом считается работа, требуемая от работника под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия, в том числе в качестве:

1) средства политического воздействия или воспитания либо в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

2) метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

3) средства поддержания трудовой дисциплины;

4) средства наказания за участие в забастовках.

Не считается принудительным трудом:

1) работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу судебного постановления;

(п. 1 части третьей статьи 13 в ред. Закона Республики Беларусь от 30.06.2022 N 183-З)

2) работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской службе, об альтернативной службе либо чрезвычайными обстоятельствами.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 04.06.2015 N 277-З)

Статья 14. Запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений

Дискриминация, то есть 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 трудовой функции работника, запрещается.

(часть первая статьи 14 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Дискриминационные условия коллективных договоров, соглашений являются недействительными.

Не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения:

1) основанные на свойственных данной работе требованиях;

2) обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.).

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере трудовых

отношений, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением об устранении дискриминации.

Статья 15. Статистика труда

КонсультантПлюс: примечание.
Указания по заполнению в формах государственных статистических наблюдений статистических показателей по труду утверждены постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь от 20.01.2020 N 1.

Статистика труда организуется в соответствии с законодательством, конвенциями и рекомендациями Международной организации труда.

Первичные статистические данные о средней заработной плате в организациях любых организационно-правовых форм не являются конфиденциальными.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Дополнительно см. рекомендации Национального центра защиты персональных данных "Рекомендации об обработке персональных данных в связи с трудовой (служебной) деятельностью."

РАЗДЕЛ II
ОБЩИЕ ПРАВИЛА РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

ГЛАВА 2
ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 16. Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами:

КонсультантПлюс: примечание.
Ответственность за уклонение родителей от возмещения расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся или находившихся на государственном обеспечении, установлена частью второй статьи 174 Уголовного кодекса Республики Беларусь.

1) направленными на работу комитетом по труду, занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета, управлениями (отделами) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов (далее - органы по труду, занятости и социальной защите) в счет брони, квоты для приема на работу инвалидов;
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 08.07.2024 N 25-З)

2) письменно приглашенными на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними, в течение одного месяца со дня выдачи письменного приглашения, если стороны не договорились об ином;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

3) прибывшими по направлению на работу после завершения обучения в государственном учреждении образования, государственной организации, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования;
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 29.06.2023 N 273-З)

4) имеющими право на заключение трудового договора на основании коллективного договора, соглашения;

5) прибывшими на работу по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования;
(п. 5 части первой статьи 16 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

6) женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одинокому родителю - с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет);
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Положение о порядке и условиях предоставления первого рабочего места утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.12.2006 N 1681.

7) военнослужащими срочной военной службы, уволенными из Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места или поступающими на работу к тому же нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до призыва на военную службу;
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З, от 06.01.2021 N 90-З)

8) уволенными с альтернативной службы и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места или поступающими на работу к тому же нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до направления на альтернативную службу;
(п. 8 части первой статьи 16 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

9) являющимися выпускниками, получившими профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование, относящимися к категориям детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц с особенностями психофизического развития, трудоустраиваемыми в счет брони.
(п. 9 части первой статьи 16 введен Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З; в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

В случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, по требованию гражданина или специально уполномоченного государственного органа наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Статья 17. Срок трудового договора. Срочный трудовой договор

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Трудовые договоры могут заключаться на:

1) неопределенный срок;

2) определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор, за исключением контракта, заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения:

1) на время выполнения определенной работы, когда время завершения работы не может быть определено точно;

2) на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с настоящим Кодексом сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего);

3) на время выполнения сезонных работ, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона;

4) с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период;

5) с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, на период такой службы и в течение трех месяцев после ее окончания;

6) с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего;

7) с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые временные работы;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.07.2024 N 25-З)

8) в иных случаях, установленных настоящим Кодексом или иными законодательными актами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

1) с лицами, принимаемыми на работу физическим лицом, осуществляющим деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуальным предпринимателем, в микроорганизацию;

(в ред. Законов Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З, от 09.12.2025 N 110-З)

2) с лицами, поступающими на работу по совместительству.

Контракт заключается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 18. Форма трудового договора

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах. Каждая страница трудового договора и приложений к нему нумеруется и подписывается работником и нанимателем либо уполномоченным им должностным лицом. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у нанимателя.

Примерная форма трудового договора утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 19. Содержание и условия трудового договора

Содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия:

1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;

2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;

3) трудовую функцию. При этом наименование должности служащего (профессии рабочего) должно соответствовать квалификационным справочникам, профессиональным стандартам, утверждаемым Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, нормативным правовым актам, регламентирующим деятельность работников по отдельным должностям служащих;

(в ред. Законов Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З)

4) основные права и обязанности работника и нанимателя;

5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);

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

7) оплату труда работника.

(п. 7 части второй статьи 19 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные по сравнению с частью второй настоящей статьи условия об установлении испытательного срока, срока обязательной работы после получения образования не менее установленного договором, если обучение производилось за счет средств нанимателя, и иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. В случае изменения законодательства о труде условия трудового договора должны быть приведены в соответствие с законодательством о труде.
(часть четвертая статьи 19 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 20. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

КонсультантПлюс: примечание.
Отказ от выполнения работы, не входящей в круг трудовых обязанностей работника, либо выполнение которой противопоказано по состоянию здоровья, а также от выполнения общественного поручения не является нарушением трудовой дисциплины и не влечет применение мер дисциплинарного взыскания (часть четвертая пункта 3 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.06.2012 N 4).

Наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

Статья 21. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет.

С письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, с соблюдением условий, предусмотренных статьей 272 настоящего Кодекса.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 22. Недействительность трудового договора

Трудовой договор признается недействительным в случаях его заключения:

1) под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также если он заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств;

2) без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор);

3) с гражданином, признанным недееспособным;
(п. 3 статьи 22 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

4) с лицом моложе четырнадцати лет;

5) с лицом в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет без письменного согласия одного из родителей (усыновителя (удочерителя), попечителя).
(п. 5 статьи 22 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 23. Недействительность отдельных условий трудового договора

Отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они:

1) ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

2) носят дискриминационный характер.

Недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

Статья 24. Заключение трудового договора при определенных условиях

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иным законодательством о труде, заключению трудового договора могут предшествовать проведение конкурса, избрание на должность служащего и иные мероприятия, позволяющие определить профессиональную пригодность претендующего на соответствующую работу, должность служащего.

Статья 25. Начало действия трудового договора

Началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами, настоящим Кодексом.

КонсультантПлюс: примечание.
Независимо от оснований прекращения трудовых отношений в суд с исковыми требованиями о восстановлении на работе могут обращаться не только работники, с которыми трудовой договор был заключен в установленном порядке в письменной форме (часть первая статьи 18 ТК), но и работники, фактически допущенные к работе должностными лицами нанимателя, уполномоченными осуществлять прием на работу (пункт 5 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 N 9).

Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее дня, следующего за днем допущения работника к работе.
(часть третья статьи 25 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

После заключения в установленном порядке трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись.

Статья 26. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

При заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить нанимателю:

1) документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);
(в ред. Закона Республики Беларусь от 09.11.2009 N 51-З)

2) трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей;

3) документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

4) направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;

5) индивидуальную программу реабилитации, абилитации инвалида (для инвалидов);
(в ред. Законов Республики Беларусь от 17.07.2009 N 48-З, от 30.06.2022 N 183-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Работник вправе предоставить нанимателю рекомендательное письмо и другие документы, характеризующие его как работника у предыдущего (предыдущих) нанимателя (нанимателей) (часть четвертая пункта 9 постановления Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 N 46).

6) декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинскую справку о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Прием на работу без указанных документов не допускается.

КонсультантПлюс: примечание.
По применению Декрета Президента Республики Беларусь от 12 октября 2021 г. N 6 "Об изменении Декрета Президента Республики Беларусь" см. разъяснение Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.11.2021.

Наниматель вправе, а в случаях, установленных законодательными актами, обязан при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.
(часть третья статьи 26 в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Запрещается требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством.

Статья 27. Ограничение совместной работы супругов, близких родственников или свойственников

(в ред. Закона Республики Беларусь от 30.12.2022 N 232-З)

Запрещается совместная работа в одной и той же государственной организации (обособленном подразделении), организации, в уставном фонде которой 50 и более процентов акций (долей) находятся в собственности государства и (или) его административно-территориальных единиц (обособленном подразделении), на должности руководителя (его заместителей), главного бухгалтера (его заместителей) и кассира супругов, лиц, состоящих между собой в близком родстве (родители, дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабка, внуки) или свойстве (родители, дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры супруга (супруги)), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Запрет, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может устанавливаться и в иных организациях (обособленных подразделениях) по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа.

Статья 28. Трудовой договор с предварительным испытанием

С целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе при приеме на работу трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания, за исключением случаев, предусмотренных частью пятой настоящей статьи.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

В период предварительного испытания на работника распространяется действие настоящего Кодекса с особенностями, предусмотренными настоящей статьей и статьей 29 настоящего Кодекса, а также иными актами законодательства о труде.

Срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая

периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе.

Условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия о предварительном испытании означает, что работник принят без предварительного испытания.

Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для:

1) работников, не достигших восемнадцати лет;

2) молодых рабочих (служащих), получивших профессионально-техническое образование;

(п. 2 части пятой статьи 28 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

3) молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или научно-ориентированное образование;

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 29.06.2023 N 273-З)

4) инвалидов;

5) временных и сезонных работников;

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

7) при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;

8) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 29. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием

Каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием:

1) до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня;

2) в день истечения срока предварительного испытания.

КонсультантПлюс: примечание.
Расторжение трудового договора с предварительным испытанием возможно при наличии объективных данных, свидетельствующих о том, что работник не способен выполнять обязанности по профессии, специальности, должности, соответствующей квалификации, оговоренные при приеме на работу. При отсутствии таких данных в период предварительного испытания работник может быть уволен только по его инициативе, а также по иным основаниям, предусмотренным ТК (часть вторая пункта 6 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 N 9).

При этом наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суд.

Если до истечения срока предварительного испытания трудовой договор с работником не расторгнут в соответствии с частью первой настоящей статьи, то работник считается выдержавшим испытание и расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях.

Статья 29-1. Совершение сторонами трудовых отношений действий в электронном виде

(введена Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Предупреждение работника, получение от него согласия, ознакомление, в том числе под роспись, с локальными правовыми актами, приказами (распоряжениями) нанимателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, ведение которых предусмотрено законодательством о труде, а также обращение работника к нанимателю и иные действия, предусмотренные настоящим Кодексом, кроме заключения, продления и изменения трудовых договоров, договоров о полной материальной ответственности, могут совершаться в электронном виде при условии, что программно-технические средства, используемые нанимателем, позволяют однозначно идентифицировать

работника, а также с использованием электронной цифровой подписи.

Решение о совершении действий, указанных в части первой настоящей статьи, в электронном виде и порядок их совершения устанавливаются локальными правовыми актами.

ГЛАВА 3
ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 30. Перевод

Переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего) (за исключением изменения в соответствии с законодательством наименования должности служащего (профессии рабочего)) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя (статья 32-1) либо в другой местности (за исключением служебной командировки).

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи, частями первой - третьей статьи 33 и статьей 34 настоящего Кодекса.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Работники, обязанные возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины могут быть переведены нанимателем с согласия органа по труду, занятости и социальной защите на другую работу.

(часть третья статьи 30 введена Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З; в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Работника, нуждающегося в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии в предоставлении другой работы, наниматель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, соответствующую заключению врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии. При отказе работника от перевода либо отсутствии соответствующей работы трудовой договор расторгается по пункту 3 статьи 42 настоящего Кодекса.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Запрещается перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

При переводе на другую постоянную работу у того же нанимателя с работником заключается трудовой договор с соблюдением требований статей 18 и 19 настоящего Кодекса.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 31. Перемещение

Перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах квалификации, должности служащего (профессии рабочего) с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности.

При перемещении не требуется согласия работника.

Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

Не допускается перемещение работника на работу, противопоказанную ему по

состоянию здоровья.

Статья 32. Изменение существенных условий труда

КонсультантПлюс: примечание.
Необходимо учитывать, что бремя доказывания причин изменений существенных условий труда лежит на нанимателе. Причинами изменения существенных условий труда могут являться в том числе изменение техники и технологии производства, его структурная реорганизация, рационализация и совершенствование рабочих мест на основе аттестации, введение новых форм организации труда (часть первая пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 N 9).

КонсультантПлюс: примечание.
Абзацем 2 пункта 14 Указа Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 N 143 нанимателям предоставлено право изменять существенные условия труда работника, за исключением уменьшения размера оплаты труда, в связи с обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за 1 календарный день.

В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном настоящей статьей, изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, установление или отмена дистанционной работы, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с настоящим Кодексом. Изменение последовательности чередования работников по сменам (статья 123) не является изменением существенных условий труда.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 части второй статьи 35 настоящего Кодекса.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Абзацем 3 пункта 14 Указа Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 N 143 нанимателям предоставлено право производить временный перевод, в том числе в другое структурное подразделение, к другому нанимателю в связи с производственной необходимостью, вызванной неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, а также для замещения отсутствующего работника без согласия работника на срок до 3 месяцев. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

Статья 32-1. Временный перевод
(введена Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Наниматель имеет право временно перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю в случаях:

1) письменного согласия работника на срок до шести месяцев в течение календарного года, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом;

2) производственной необходимости (статья 33);

3) простоя (статья 34).

Временный перевод производится на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе с указанием причин и срока временного перевода, работы, на которую переводится работник, а также условий оплаты труда. С приказом (распоряжением) о временном переводе наниматель знакомит работника под роспись.

При временном переводе действие трудового договора продолжается, другой трудовой договор с работником не заключается, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Срок временного перевода работника к другому нанимателю не может превышать срока действия трудового договора.

В период работы у другого нанимателя работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда у другого нанимателя, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) другого нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам.

Другой наниматель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе обязательных для соблюдения технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работника в процессе трудовой деятельности. Иные обязанности другого нанимателя по обеспечению условий труда работника определяются договором между нанимателями.

При временном переводе работника к другому нанимателю оплата труда, предоставление трудового отпуска, привлечение к дисциплинарной, материальной ответственности, регулирование иных вопросов, требующих принятия решений со стороны нанимателя, осуществляются нанимателем, с которым работник заключил трудовой договор, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Статья 33. Временный перевод в связи с производственной необходимостью

В случае производственной необходимости наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего)), а также на работу к другому нанимателю.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Производственной необходимостью признается необходимость для данного нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок до одного месяца, а для замещения отсутствующего работника такой перевод не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Временный перевод в связи с производственной необходимостью в другую местность допускается только с согласия работника.

Часть пятая статьи 33 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З.

Статья 34. Временный перевод в случае простоя

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Простоем признается временное отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и другое). При этом общая продолжительность простоев не может превышать суммарно шести месяцев в течение календарного года.

Временный перевод в случае простоя должен производиться с учетом квалификации, должности служащего (профессии рабочего) работника на все время простоя у того же нанимателя или на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности.

ГЛАВА 4
ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 35. Общие основания прекращения трудового договора

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 37);

2) истечение срока действия срочного трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

3) расторжение трудового договора по желанию (статья 40), или по требованию работника (статья 41), или по инициативе нанимателя (статья 42);

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

4) перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность служащего;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

5) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации, сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передачей в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации;

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 44);

7) расторжение трудового договора с предварительным испытанием (статья 29).

Статья 36. Трудовые отношения при переподчинении, реорганизации организации и смене собственника имущества

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора.

При смене собственника имущества организации, сдаче имущественного комплекса организации в аренду или передаче в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером может быть расторгнут не позднее трех месяцев со дня возникновения права собственности у нового собственника, сдачи имущественного

комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации.
(часть вторая статьи 36 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

При смене собственника имущества и (или) реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации, сдаче имущественного комплекса организации в аренду или передаче в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжаются. При отказе работника от продолжения работы по той же должности служащего (профессии рабочего) трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 5 части второй статьи 35 настоящего Кодекса.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Если условия, предусмотренные трудовым договором по той же должности служащего (профессии рабочего), не могут быть сохранены, трудовой договор может прекращаться в соответствии с пунктом 1 статьи 42 настоящего Кодекса.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Статья 37. Прекращение трудового договора по соглашению сторон

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

КонсультантПлюс: примечание.
В период отбывания исправительных работ осужденным запрещается прекращать трудовой договор по соглашению сторон или расторгать его по желанию осужденного без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции (часть третья статьи 38 Уголовно-исполнительного кодекса Республики Беларусь).

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (пункт 1 части первой статьи 17), а также срочный трудовой договор может быть в любое время прекращен по соглашению сторон трудового договора.

Статья 38. Прекращение срочного трудового договора

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Трудовой договор, заключенный на определенный срок (пункт 2 части первой статьи 17), прекращается с истечением срока его действия.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы (пункт 1 части третьей статьи 17), с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые временные работы (пункт 7 части третьей статьи 17), прекращается в день завершения этих работ.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.07.2024 N 25-З)

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (пункт 2 части третьей статьи 17), с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу (пункт 5 части третьей статьи 17), прекращается в день, предшествующий дню выхода этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ (пункт 3 части третьей статьи 17), прекращается с истечением сезона.

Трудовой договор, заключенный с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период (пункт 4 части третьей статьи 17), с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на

период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего (пункт 6 части третьей статьи 17), прекращается в день окончания данных периодов.

Статья 39. Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Если по истечении срока действия срочного трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Статья 40. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника

КонсультантПлюс: примечание.
Временная нетрудоспособность работника, а также нахождение его в отпуске не препятствуют нанимателю расторгнуть трудовой договор с работником (часть пятая пункта 13 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 N 9).

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.

Работник имеет право до истечения срока предупреждения письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

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.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. В последний день работы наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку (статья 50) и произвести с ним окончательный расчет (статья 77).
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 41. Расторжение срочного трудового договора по требованию работника

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, поступления на военную службу по контракту и иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Факт нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора устанавливается уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом либо может быть установлен

нанимателем самостоятельно.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 42. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты нанимателем в случаях:

КонсультантПлюс: примечание.
Изменение подчиненности организации либо смена ее собственника сами по себе не могут повлечь увольнения работников, так как деятельность организации не прекращается (часть вторая пункта 16 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 N 9).

1) ликвидации организации (прекращения деятельности представительства иностранной организации, филиала иностранного юридического лица), прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 13.11.2023 N 312-З)

2) прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу;
(в ред. Законов Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З, от 09.12.2025 N 110-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Такое состояние здоровья работника должно быть подтверждено соответствующим медицинским заключением (пункт 18 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 N 9).

3) несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

4) несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;

5) неявки 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 служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы, должность служащего (профессия рабочего) сохраняются до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

6) неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;

7) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе:

КонсультантПлюс: примечание.
Также прогулом могут быть признаны, в частности, преждевременный уход

работника с работы; невыход на работу в выходной или праздничный день, если работник в эти дни привлекается к работе на законных основаниях; оставление без уважительной причины работы работником, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения нанимателя о расторжении договора либо до истечения срока предупреждения об увольнении; оставление без уважительной причины работы работником, заключившим срочный трудовой договор, до истечения срока договора; использование неоплачиваемых дней отдыха, уход в отпуск без согласования с нанимателем (часть вторая пункта 24 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 N 9).

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

отсутствия на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей;
(абзац введен Законом Республики Беларусь от 28.05.2021 N 114-З)

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

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

нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь;

принуждения работников к участию в забастовке, создания другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыва работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;
(абзац введен Законом Республики Беларусь от 28.05.2021 N 114-З)

участия работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин;
(абзац введен Законом Республики Беларусь от 28.05.2021 N 114-З)

нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников;

8) причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда;

9) неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) нарушения установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерного отказа в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц;

10) незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц;

11) неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) представления в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений.

Статья 43. Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1 (за исключением ликвидации организации (прекращения деятельности представительства иностранной организации, филиала иностранного юридического лица), прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 3 и 4 статьи 42 настоящего Кодекса,

допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 13.11.2023 N 312-З)

Не допускается увольнение работника по основаниям, указанным в статье 42 настоящего Кодекса, в период временной нетрудоспособности, за исключением увольнения в соответствии с пунктом 5 статьи 42 настоящего Кодекса, и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации (прекращения деятельности представительства иностранной организации, филиала иностранного юридического лица), прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, и случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 42 настоящего Кодекса.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 13.11.2023 N 312-З)

КонсультантПлюс: примечание.
В соответствии с абзацем восьмым части первой статьи 35 Закона Республики Беларусь от 15.06.2006 N 125-З наниматели обязаны не менее чем за два месяца до высвобождения работников по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 статьи 42 настоящего кодекса, письменно уведомлять об этом органы по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения нанимателя с указанием информации предусмотренной абзацем восьмым части первой статьи 35 Закона Республики Беларусь от 15.06.2006 N 125-З.

При расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 42 настоящего Кодекса наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены коллективным договором, соглашением, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении.

В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении наниматель предлагает работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации. В период предупреждения о предстоящем увольнении по решению нанимателя работник, подлежащий увольнению, с его согласия может направляться на переподготовку.

При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 статьи 42 настоящего Кодекса наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом, если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 статьи 42 настоящего Кодекса наниматель обязан заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении работник исполняет трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка и ему гарантируется оплата труда наравне с другими работниками. До истечения срока предупреждения увольнение работника по указанным основаниям без его согласия не допускается.

В течение всего срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьей, работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем - с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

При расторжении трудового договора в соответствии с абзацем вторым пункта 7 статьи 42 настоящего Кодекса, когда прогул без уважительных причин продолжается два и более рабочих дня подряд, наниматель вправе издать приказ (распоряжение) об увольнении работника с первого дня прогула.

Статья 44. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу, направление работника на альтернативную службу;

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 04.06.2015 N 277-З)

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

КонсультантПлюс: примечание.
В соответствии с пунктом 10 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 N 5 назначение лица на должность с нарушением требований, предусмотренных в пункте 8 и частях первой и второй пункта 9 данного Декрета, является основанием для увольнения этого лица в связи с нарушением установленных правил приема на работу.

3) нарушение установленных правил приема на работу;

4) неизбрание на должность служащего (в том числе по конкурсу);

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

5) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

6) смерть работника, признание его судом безвестно отсутствующим или объявление умершим, смерть нанимателя - физического лица;

(п. 6 статьи 44 в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

7) возникновение установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующих продолжению работы;

(п. 7 статьи 44 введен Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

8) прекращение (приостановление) в соответствии с законодательными актами деятельности физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу.

(п. 8 статьи 44 введен Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З; в ред. Законов Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З, от 09.12.2025 N 110-З)

Статья 45. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается следующим категориям работников:

1) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

2) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

3) инвалидам;

4) другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением.

(часть вторая статьи 45 в ред. Закона Республики Беларусь от 12.05.2009 N 19-З)

Инвалиды, работающие в организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также на специализированных рабочих местах в иных организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 17.07.2009 N 48-З, от 30.06.2022 N 183-З)

Статья 46. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного уведомления профсоюза или согласия профсоюза

(в ред. Закона Республики Беларусь от 28.05.2021 N 114-З)

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого - восьмого пункта 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 настоящего Кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 настоящего Кодекса.

Статья 47. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях

КонсультантПлюс: примечание.
Трудовые договоры (контракты) до истечения срока их действия могут быть расторгнуты нанимателем по основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения (пункт 6 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 N 5).

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случаях:

1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (ее обособленного подразделения), его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями, в том числе сокрытия руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

(п. 1 части первой статьи 47 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

1-1) смены собственника имущества организации, сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера - часть вторая статьи 36);

(п. 1-1 части первой статьи 47 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

1-2) нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

(п. 1-2 части первой статьи 47 введен Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

КонсультантПлюс: примечание.
При этом не имеет значения, в каком размере работник несет материальную ответственность за причиненный ущерб и заключался ли с ним договор о полной материальной ответственности. Увольнение по данному основанию возможно и при совершении действий, создающих угрозу наступления ущерба (пункт 35 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 N 9).

2) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для

утраты доверия к нему со стороны нанимателя;

КонсультантПлюс: примечание.
Увольнение по пункту 3 части первой статьи 47 ТК допускается в отношении только тех работников, в трудовые обязанности которых входят воспитательные функции, в частности учителей, социальных педагогов, преподавателей учреждений образования, мастеров производственного обучения, воспитателей учреждений дошкольного образования. Основанием для такого увольнения является аморальный проступок работника, несовместимый с продолжением воспитательной деятельности, независимо от места его совершения (пункт 36 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 N 9).

3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

4) направления работника по решению суда в лечебно-трудовой профилакторий;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

5) неподписания работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства, предусмотренного законодательством о борьбе с коррупцией;
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 15.07.2015 N 305-З, от 30.12.2022 N 232-З)

5-1) нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства, предусмотренного законодательством о борьбе с коррупцией, совершения правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения;
(п. 5-1 части первой статьи 47 введен Законом Республики Беларусь от 15.07.2015 N 305-З; в ред. Закона Республики Беларусь от 30.12.2022 N 232-З)

6) неподписания работником, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо разглашения коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ;
(п. 6 части первой статьи 47 введен Законом Республики Беларусь от 05.01.2013 N 16-З)

7) возникновения (установления) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности или педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта, а также занятию должностей служащих, связанных с выполнением воспитательных функций, и других должностей служащих (профессий рабочих), связанных с постоянной работой с детьми, в соответствии с законодательными актами;
(п. 7 части первой статьи 47 введен Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З; в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

8) отказа в соответствии с законодательными актами в предоставлении допуска к государственным секретам работнику, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим такой допуск, а равно отказа такого работника от предоставления ему допуска к государственным секретам либо прекращения в соответствии с законодательными актами допуска к государственным секретам такого работника, когда прекращение его допуска к государственным секретам является препятствием для продолжения им работы по занимаемой должности служащего;
(п. 8 части первой статьи 47 введен Законом Республики Беларусь от 17.07.2018 N 124-З; в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

9) неисполнения, ненадлежащего или несвоевременного исполнения должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль (надзор), предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо непринятия мер по устранению указанных в них нарушений;
(п. 9 части первой статьи 47 введен Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

КонсультантПлюс: примечание.

Инструкция о порядке обезличивания персональных данных лиц, которым оказывается медицинская помощь утверждена постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28.05.2021 N 64.

10) нарушения работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных.
(п. 10 части первой статьи 47 введен Законом Республики Беларусь от 28.05.2021 N 114-З)

Трудовой договор с работниками организаций физической культуры и спорта, участвующими в спортивной подготовке спортсмена, расторгается в случае их спортивной дисквалификации за допинг в спорте.
(часть вторая статьи 47 введена Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Решением Конституционного Суда Республики Беларусь от 01.02.2001 N Р-106/2001 признано правомерным установление в коллективных договорах выходных пособий, предусматриваемых на основании статьи 48 данного документа (помимо выходных пособий, прямо перечисленных в ней).

Статья 48. Выходное пособие

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными актами законодательства, коллективным договором, соглашением.

КонсультантПлюс: примечание.
Гарантии при заключении, продлении срока действия и прекращении контракта для отдельных категорий работников установлены статьёй 261-5 настоящего Кодекса.

При расторжении трудового договора, за исключением контракта, в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1 и 2 статьи 42 настоящего Кодекса, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков.

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пункте 5 части второй статьи 35, пунктах 3 и 4 статьи 42, пунктах 1, 2 и 8 статьи 44 настоящего Кодекса, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка. При этом в случае прекращения трудового договора по основанию, указанному в пункте 5 части второй статьи 35 настоящего Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда), по причине установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером по основанию, указанному в пункте 1-1 части первой статьи 47 настоящего Кодекса, новый собственник, арендатор имущественного комплекса организации или лицо, которому в доверительное управление переданы акции (доли в уставном фонде) организации, обязаны выплатить указанным работникам выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков.

Размер пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, нанимателем.

Совместителям выходное пособие не выплачивается.

Статья 49. Отстранение от работы

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Отстранением от работы является временное недопущение работника к исполнению своих трудовых обязанностей в связи с обстоятельствами, предусмотренными настоящей статьей. Отстранение от работы оформляется приказом (распоряжением) нанимателя либо уполномоченного им должностного лица с указанием причины отстранения от работы.

Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись не позднее следующего дня, являющегося для работника рабочим.

Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением) оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

КонсультантПлюс: примечание.
О вопросах выплаты ежемесячного государственного пособия подозреваемому или обвиняемому, временно отстраненным от должности органом, ведущим уголовный процесс, см. постановление Совета Министров Республики Беларусь от 17.01.2008 N 58.

По требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством, наниматель обязан отстранить работника от работы.

Наниматель имеет право незамедлительно отстранить работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба, до устранения нарушений, а также в случае, если работник призывает других работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 28.05.2021 N 114-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Отстранение работника от работы нанимателем либо уполномоченным им должностным лицом, в том числе за противоправное поведение, мерой дисциплинарного взыскания не является (часть третья пункта 7 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.06.2012 N 4).

Помимо случаев, предусмотренных законодательством, наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника:

КонсультантПлюс: примечание.
Отказ водителя от прохождения приборного контроля опьянения является основанием для отстранения его от работы (пункт 7 Инструкции, утвержденной постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь и Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 09.07.2013 N 25/28).

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы;

КонсультантПлюс: примечание.
Инструкция о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда утверждена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2008 N 175.

2) не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда;

3) не использующего средства индивидуальной защиты, непосредственно

обеспечивающие безопасность труда;

4) не прошедшего медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Работника, совершившего хищение имущества нанимателя, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

За период отстранения от работы заработная плата не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных частью девятой настоящей статьи.

При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, не по своей вине, ему производится оплата труда за все время отстранения от работы в соответствии с частью первой статьи 71 настоящего Кодекса.

Допуск к работе работника, отстраненного от работы, оформляется приказом (распоряжением) нанимателя либо уполномоченного им должностного лица.

Статья 50. Трудовая книжка

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним образца республиканской трудовой книжки 1995 года, имеющиеся у нанимателей, являются действительными до их полного использования (пункт 3 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 N 40).

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника в случаях, когда ее заполнение обязательно. Образец трудовой книжки утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Трудовые книжки заполняются нанимателем (за исключением нанимателя - физического лица) на всех работников, работающих свыше пяти дней, в том числе поступающих на работу впервые, если работа у данного нанимателя является для работника основной.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) в случаях, установленных законодательством, наниматель обязан завести трудовую книжку или оформить ее дубликат. При оформлении дубликата трудовой книжки информация о трудовой деятельности работника за период начиная с 1 января 2003 г. подтверждается информацией о трудовой деятельности, содержащейся в индивидуальном лицевом счете застрахованного лица, открытом для ведения индивидуального (персонифицированного) учета в системе государственного социального страхования, которая представляется нанимателю по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.
(часть третья статьи 50 в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, об увольнении работника и основаниях прекращения трудового договора, о награждениях и поощрениях за успехи в работе, иные сведения.

Основанием для внесения в трудовую книжку записей о заключении трудового

договора, переводе на другую постоянную работу, об увольнении, а также о награждениях и поощрениях является приказ (распоряжение) нанимателя.

При увольнении работника трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы).

За задержку выдачи трудовой книжки по вине нанимателя он несет ответственность в соответствии со статьей 79 настоящего Кодекса.

Порядок заполнения, выдачи трудовых книжек (вкладышей к ним), дубликатов трудовых книжек, расчетов за трудовые книжки (вкладыши к ним), их учет и порядок хранения нанимателем, порядок получения нанимателем информации о трудовой деятельности, а также иные сведения, не указанные в части четвертой настоящей статьи, подлежащие внесению в трудовую книжку, определяются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

КонсультантПлюс: примечание.
О некоторых вопросах выдачи и свидетельствования копий документов, касающихся прав и (или) законных интересов граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, и юридических лиц, см. постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30.12.2012 N 1256.

Статья 51. Выдача документов о работе и заработной плате

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Типовые формы справок и разрешений установлены постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.10.2010 N 140.

Наниматель обязан не позднее чем в пятидневный срок по просьбе работника, в том числе уволенного, выдать справку с указанием квалификации, должности служащего (профессии рабочего), времени работы и размера заработной платы, а также другие документы о работе, предусмотренные законодательством.

Статья 52. Правила ведения нанимателем первичных документов о труде

КонсультантПлюс: примечание.
Инструкция о порядке формирования, ведения и хранения личных дел государственных гражданских служащих утверждена постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 31.08.2022 N 121.

Правила ведения первичных документов о труде устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

ГЛАВА 5
ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И НАНИМАТЕЛЕЙ

Статья 53. Обязанности работников

Для работников устанавливаются следующие обязанности:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе выполнять установленные нормы труда;
(п. 1 части первой статьи 53 в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

2) подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам;

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

3) не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

4) обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе, соблюдать производственно-технологическую дисциплину;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

5) соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

6) бережно относиться к имуществу нанимателя, принимать меры к предотвращению ущерба;

7) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся нанимателю;

8) поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

9) соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

10) хранить государственную и служебную тайну, не разглашать коммерческую тайну нанимателя, коммерческую тайну третьих лиц, к которой наниматель получил доступ;

(п. 10 статьи 53 в ред. Закона Республики Беларусь от 05.01.2013 N 16-З)

11) исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работники несут ответственность, предусмотренную настоящим Кодексом и иными законодательными актами.

Статья 54. Обязанности нанимателей при приеме на работу

При приеме на работу наниматель обязан:

1) потребовать документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

2) ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности;

3) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;

4) провести вводный инструктаж по охране труда;

5) заключить трудовой договор в письменной форме, оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись;

(п. 5 части первой статьи 54 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

6) в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку.

КонсультантПлюс: примечание.
Министерство образования в пятидневный срок предоставляет сведения, содержащиеся в банке данных, о подтверждении факта выдачи конкретному работнику (лицу) соответствующего документа об образовании по запросу нанимателя (руководителя учреждения образования) в случае возникновения сомнений в его подлинности (пункт 14 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 21.02.2006 N 11).

В случае возникновения сомнений в подлинности документа об образовании

наниматель обязан направить запрос в республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в сфере образования, о подтверждении факта его выдачи конкретному лицу.
(часть вторая статьи 54 введена Законом Республики Беларусь от 07.05.2007 N 219-З; в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 55. Обязанности нанимателей при организации труда работников

При организации труда работников наниматель обязан:
1) рационально использовать труд работников;
2) обеспечивать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину;
(п. 2 части первой статьи 55 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)
3) вести учет фактически отработанного работником времени;
4) выдавать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором;
5) обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать установленные нормативными правовыми актами, в том числе техническими нормативными правовыми актами, требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе в технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности;
(п. 5 части первой статьи 55 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)
6) принимать необходимые меры по профилактике и предупреждению производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и пожарной безопасности; своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве;
(в ред. Законов Республики Беларусь от 06.07.2009 N 37-З, от 08.01.2014 N 131-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда утверждены постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 N 575.

7) в случаях, предусмотренных законодательством и локальными правовыми актами, своевременно предоставлять гарантии и компенсации в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.); соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов;
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)
8) обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами;
9) обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективными договорами, соглашениями, другими локальными правовыми актами и трудовыми договорами;
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)
10) своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними под роспись, создавать условия для ознакомления работника с локальными правовыми актами, затрагивающими его права и обязанности;
(п. 10 части первой статьи 55 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)
11) обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку, стажировку работников и прохождение работниками аттестации в соответствии с законодательством;
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З, от

29.06.2023 N 273-З)

12) создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования в соответствии с настоящим Кодексом;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

13) обеспечивать участие работников в управлении организацией, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

14) представлять по запросу контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, информацию и (или) документы, ведение которых предусмотрено законодательством о труде и об охране труда, или сообщать об их отсутствии;
(п. 14 части первой статьи 55 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

15) оформлять изменения условий и прекращение трудового договора с работником приказом (распоряжением) и объявлять его работнику под роспись;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

16) отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и законодательством;

16-1) создавать работнику необходимые условия для соблюдения установленного режима коммерческой тайны;
(п. 16-1 статьи 55 введен Законом Республики Беларусь от 05.01.2013 N 16-З)

17) исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудовых договоров.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Наниматели осуществляют свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюзов, в том числе при принятии локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматели (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несут ответственность, предусмотренную настоящим Кодексом и иными законодательными актами.

КонсультантПлюс: примечание.
Методика по расчету скорректированного гендерного разрыва в среднечасовой заработной плате работников утверждена постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь от 23.01.2026 N 1.

ГЛАВА 6
ОПЛАТА ТРУДА
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 56. Система государственных гарантий по оплате труда работников
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Система государственных гарантий включает в себя:

1) величину минимальной заработной платы в Республике Беларусь;

2) размер базовой ставки для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;
(п. 2 статьи 56 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

3) тарифы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, и государственных гражданских служащих - оклады, определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, должностные оклады государственных гражданских служащих;
(в ред. Законов Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З)

4) размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных;

5) меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы;

6) ограничения размеров удержаний из заработной платы;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

7) обеспечение своевременности выплаты заработной платы и реализацию государственных гарантий в части ее размеров;

(п. 7 статьи 56 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

8) ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, трудового договора, соглашения по оплате труда.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 57. Заработная плата

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Заработная плата - 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 работника максимальным размером не ограничивается.

(часть вторая статьи 57 введена Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 58. Индексация заработной платы

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Индексация заработной платы осуществляется в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Статья 59. Минимальная заработная плата

(в ред. Закона Республики Беларусь от 24.04.2014 N 134-З)

Минимальная заработная плата (месячная и часовая) - государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Порядок установления и повышения минимальной заработной платы определяется законодательством.

Статья 60. Тарифы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Об оплате труда работников бюджетных организаций см. постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 N 138.

Тарифы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, определяются по базовой ставке и коэффициентам тарифного разряда тарифной сетки (кратным размерам базовой ставки).

Базовая ставка - величина, используемая при исчислении окладов работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций. Размер базовой ставки устанавливается Правительством Республики Беларусь.

Кратный размер базовой ставки - величина, отражающая сложность труда по профессии рабочего, в зависимости от разряда выполняемой работы.

(часть третья статьи 60 в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда по должности служащего, с учетом уровня квалификации, установленного квалификационной характеристикой.

(часть четвертая статьи 60 в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Коэффициент тарифного разряда тарифной сетки - величина, отражающая межразрядную дифференциацию при исчислении размеров окладов работников, определяемая как отношение коэффициентов второго и последующих тарифных разрядов к коэффициенту первого тарифного разряда.

Тарифная сетка - распределение категорий работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, по профессионально-квалификационным группам и тарифным разрядам (диапазонам тарифных разрядов) с соответствующими коэффициентами. Тарифная сетка устанавливается Правительством Республики Беларусь.

Оклад - размер оплаты труда работника бюджетной организации, иной организации, получающей субсидии, работники которой приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за исполнение трудовой функции определенной сложности и квалификации за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсирующих выплат, исчисляемый путем умножения базовой ставки на коэффициент тарифного разряда (кратный размер базовой ставки), установленный по должности служащего (профессии рабочего).

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Профессионально-квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню профессиональной подготовки и квалификации, необходимому для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Перечень типов организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 61. Оплата труда работников

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Оплата труда работников - определение размеров, структуры, условий и порядка выплаты заработной платы работникам за исполнение ими трудовых обязанностей в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами и трудовым договором.

Оплата труда работников, за исключением работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, производится на основе тарифных ставок (тарифных окладов), определяемых коллективным договором, соглашением или нанимателем.

Оплата труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных

организаций, производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и тарифную сетку.

Оплата труда государственных гражданских служащих производится на основе должностных окладов, определяемых в соответствии с законодательством.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Отнесение выполняемых работ к должностям служащих (профессиям рабочих), разрядам и наличие у работника соответствующей квалификации определяются нанимателем в соответствии с квалификационными справочниками, профессиональными стандартами, утверждаемыми Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность работников по отдельным должностям служащих.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Часть шестая статьи 61 исключена с 1 января 2024 года. - Закон Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З.

Статья 62. Оплата труда, применяемого в особых условиях

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З)

КонсультантПлюс: примечание.
О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда см. постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 N 575.

На тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС (далее - территории радиоактивного загрязнения), устанавливается повышенная оплата труда в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, а также коллективным договором, соглашением, нанимателем.

Статья 63. Формы, системы и размеры оплаты труда

КонсультантПлюс: примечание.
Инструкция о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за отчетный год или годового бонуса утверждена постановлением Правления Национального банка Республики Беларусь от 11.09.2013 г. N 524.

Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующие (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующие (доплаты в соответствии со статьями 62, 67, 69 и 70 настоящего Кодекса и иные выплаты) выплаты, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора.

(часть первая статьи 63 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Формы, системы и размеры оплаты труда государственных гражданских служащих устанавливаются законодательством.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Формы и системы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливаются нанимателем, а размеры оплаты труда - законодательством.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 31.12.2009 N 114-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Дифференциация размера оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников.

Часть пятая статьи 63 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N

219-З.

КонсультантПлюс: примечание.
О совершенствовании условий оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности см. постановление Совета Министров Республики Беларусь от 08.07.2013 N 597.

КонсультантПлюс: примечание.
О совершенствовании условий оплаты труда руководителей (их заместителей) государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь см. постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 N 1279.

Статья 64. Оплата труда руководителя организации и его заместителей

Размеры оплаты труда руководителя организации, его заместителей определяются по соглашению сторон при заключении трудового договора в случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 65. Извещение работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда

Наниматель обязан известить работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда не позднее чем за один месяц.

Статья 66. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работ различной квалификации труд рабочих с повременной оплатой труда, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Труд рабочих со сдельной оплатой труда оплачивается по расценкам выполняемой работы.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Там, где по характеру производства рабочим со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 67. Оплата труда при совмещении должностей служащих (профессий рабочих), расширении зон обслуживания (увеличении объема работы), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Работникам, выполняющим у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительную работу по другой или такой же должности служащего (профессии рабочего) без освобождения от своей основной работы, производится доплата.

Дополнительная работа может выполняться в виде:

1) совмещения должностей служащих (профессий рабочих) - выполнения работником наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены);

2) расширения зон обслуживания (увеличения объема работы) - выполнения

работником наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы по такой же вакантной должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены);

3) исполнения обязанностей временно отсутствующего работника - выполнения работником наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены).

КонсультантПлюс: примечание.
Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника установлен пунктом 14 Инструкции о размерах и порядке осуществления стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат, предусмотренных законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 N 13.

Размер доплаты устанавливается нанимателем по соглашению с работником, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, и размер доплаты конкретному работнику устанавливаются приказом (распоряжением) нанимателя с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а наниматель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, письменно предупредив об этом другую сторону.

Статья 68. Оплата труда при временном переводе

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

При временном переводе с письменного согласия работника (пункт 1 части первой статьи 32-1) и в связи с производственной необходимостью (пункт 2 части первой статьи 32-1) оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При временном переводе работника на другую работу в случае простоя (пункт 3 части первой статьи 32-1) оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работником, выполняющим нормы выработки или переведенным на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работнику, не выполняющему нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже его тарифной ставки (тарифного оклада), оклада.

Статья 69. Компенсация за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

За каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата:

1) работникам со сдельной оплатой труда - не ниже сдельных расценок;

2) работникам с повременной оплатой труда - не ниже часовых тарифных ставок

(тарифных окладов), окладов.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Конкретный размер доплаты в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливается Правительством Республики Беларусь, в иных организациях - трудовым договором и (или) локальным правовым актом.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

Если работа в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

Статья 70. Оплата работы в ночное время

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 31.12.2009 N 114-З, от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Размеры доплаты работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) установлены пунктом 13 Инструкции о размерах и порядке осуществления стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат, предусмотренных законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 N 13.

За каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, нанимателем, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника, а работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, государственным гражданским служащим - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время.

КонсультантПлюс: примечание.
О предоставлении организациям (за исключением бюджетных организаций и организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций) права на получение субсидии из средств бюджета государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь для осуществления доплат работникам, не работающим в период с 1 мая по 31 июля 2020 года в связи с простоем не по вине работника, до величины минимальной заработной платы, см. пункт 1 Указа Президента Республики Беларусь от 28.05.2020 N 178.

Статья 71. Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке, простое, а также при освоении новых производств (продукции)

При невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленных ему тарифной ставки (тарифного оклада), оклада.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу.

Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежат. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным, в зависимости от степени годности продукции, расценкам.

Брак изделий вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделий органом технического контроля, оплачивается наравне с годными изделиями.

Размер оплаты труда работников в период освоения нового производства (продукции) определяется в коллективном договоре, нанимателем.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 72. Оплата труда при переводе и перемещении на другую нижеоплачиваемую работу

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

При переводе работника с его согласия по инициативе нанимателя (за исключением временного перевода в соответствии с частью первой статьи 32-1 настоящего Кодекса) либо в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода.

В тех случаях, когда в результате перемещения работника (статья 31) уменьшается заработная плата по не зависящим от него причинам, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение двух месяцев со дня перемещения.

КонсультантПлюс: примечание.
Ответственность за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы установлена пунктом 3 статьи 10.12 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях.

КонсультантПлюс: примечание.
О мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы см. Указ Президента Республики Беларусь от 09.01.2023 N 3.

Статья 73. Сроки и периодичность выплаты заработной платы

КонсультантПлюс: примечание.
Руководителям организаций не начисляются и не выплачиваются все виды премий, бонусов и вознаграждений, предусмотренные условиями контрактов, за месяц, в котором допущена задолженность по выплате заработной платы, государственных пособий семьям, воспитывающим детей, а также в результате отсутствия денежных средств по выплате среднего заработка за время трудового отпуска, окончательного расчета при увольнении (абзац четвертый части первой подпункта 2.5 пункта 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 08.07.2013 N 597).

Выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Выплата заработной платы руководителям организаций производится не ранее ее

выплаты работникам данных организаций и в соответствии с процентом (долей) заработной платы, выплаченной этим работникам (пункт 4 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 N 29).

Для отдельных категорий работников законодательством могут быть определены другие сроки выплаты заработной платы.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями (статья 136) или государственными праздниками и праздничными днями (часть первая статьи 147) она должна производиться накануне их.

Статья 74. Формы выплаты заработной платы

КонсультантПлюс: примечание.
Если трудовой договор заключен с работником за пределами Республики Беларусь, то выплату заработной платы данному работнику можно производить в иностранной валюте согласно заключенному трудовому договору (письмо Национального банка Республики Беларусь от 01.09.2014 N 31-15/336).

КонсультантПлюс: примечание.
Оплата труда дипломатических работников в загранучреждениях производится в иностранной валюте и белорусских рублях (пункт 52 Положения о дипломатической службе Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 15.05.2008 N 276).

КонсультантПлюс: примечание.
В соответствии с разъяснением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь "О выплате заработной платы в иностранной валюте" (размещено на официальном интернет-сайте Минтруда и соцзащиты 15.08.2016) в трудовом договоре размер заработной платы может быть установлен работнику в иностранной валюте. При этом выплата заработной платы в любом случае должна производиться в белорусских рублях.

Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь.

С согласия работника допускается замена денежной оплаты полностью или частично натуральной оплатой (смешанная форма оплаты). Натуральная оплата взамен денежной должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи.

Натуральная оплата не может производиться товарами, перечень которых утверждается Правительством Республики Беларусь.

Статья 75. Место выплаты заработной платы

Выплата заработной платы работникам производится, как правило, по месту выполнения ими работы.

Если работник в день выплаты заработной платы выполняет поручение нанимателя вне места работы (в организации заказчика, служебной командировке, по направлению нанимателя получает дополнительное образование взрослых), то по просьбе работника наниматель должен за свой счет выслать ему причитающуюся заработную плату.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

По желанию работника заработная плата полностью или частично перечисляется на счет в банке.

Статья 76. Резервный фонд заработной платы

Для обеспечения выплаты причитающейся работникам заработной платы, а также

предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае несостоятельности или банкротства нанимателя, ликвидации организации (прекращения деятельности представительства иностранной организации, филиала иностранного юридического лица), прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя и в других предусмотренных законодательством случаях наниматели обязаны создавать резервный фонд заработной платы.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 29.06.2023 N 273-З, от 13.11.2023 N 312-З)

Размер резервного фонда, основания, порядок его создания и использования определяются Правительством Республики Беларусь.

Статья 77. Сроки окончательного расчета при увольнении

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал или если трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее дня, следующего за днем предъявления работником требования о расчете.

В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан в срок, указанный в части первой настоящей статьи, выплатить не оспариваемую работником сумму.

КонсультантПлюс: примечание.
Требования о выплате заработной платы после смерти работника могут быть предъявлены к обязанным лицам в течение шести месяцев со дня открытия наследства (пункт 2 статьи 1090 Гражданского кодекса Республики Беларусь).

Все выплаты (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), не полученные ко дню смерти работника, производятся членам его семьи или лицам, находившимся на иждивении работника на день его смерти, не позднее семи календарных дней со дня подачи нанимателю соответствующих документов.

Выплаты, установленные системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производятся в порядке, установленном локальными правовыми актами, не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период работникам организации.

Статья 78. Ответственность за задержку расчета на день увольнения

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З)

В случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные частью первой статьи 77 настоящего Кодекса, причитающихся на день увольнения сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

Статья 79. Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки

КонсультантПлюс: примечание.
При задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине нанимателя дата увольнения изменяется на день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника (прекращения трудового договора (контракта) издается приказ (распоряжение) нанимателя, а также вносится запись в трудовую книжку (пункт 73 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 N 40).

При задержке выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула, и дата увольнения при этом изменяется на день выдачи трудовой книжки.

Статья 80. Расчетные листки

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Наниматель при выплате заработной платы ежемесячно обязан выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается нанимателем.

ГЛАВА 7
ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

Статья 81. Исчисление среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с получением образования) отпусков

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Условия и порядок исчисления среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с получением образования) отпусков, выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 82. Исчисление среднего заработка за время выполнения государственных и общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом

Средний заработок исчисляется для оплаты времени:

1) выполнения государственных или общественных обязанностей, переезда на работу в другую местность и для других случаев, предусмотренных законодательством, - исходя из заработной платы, начисленной работнику за два календарных месяца (с 1-го до 1-го числа), предшествующие началу указанных выплат;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

КонсультантПлюс: примечание.
При взыскании в пользу работника среднего заработка подлежат зачету указанные в части первой статьи 244 ТК и выплаченные ему выходное пособие и другие связанные с увольнением выплаты, заработная плата, полученная за время работы у другого нанимателя, пособие по временной нетрудоспособности(часть 3 пункта 43 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 N 9).

2) вынужденного прогула в случаях восстановления работника на прежней работе, определения размера выходного пособия и в других случаях - исходя из заработной

платы, начисленной работнику за два календарных месяца (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу его увольнения.
(п. 2 части первой статьи 82 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Порядок исчисления среднего заработка определяется Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 83. Применение поправочных коэффициентов при исчислении среднего заработка

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Если в учитываемом для определения среднего заработка периоде или в периоде, за который производятся выплаты на основе среднего заработка, произошло повышение тарифных ставок (тарифных окладов), окладов, должностных окладов, то исчисление среднего заработка производится в установленном порядке за предыдущий период с применением поправочных коэффициентов.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Порядок применения поправочных коэффициентов при исчислении среднего заработка устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 84. Периоды, исключаемые при исчислении среднего заработка
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

При исчислении среднего заработка из учитываемого периода исключаются периоды, на которые в соответствии с законодательством работники освобождались от основной работы с частичным сохранением заработной платы или без оплаты, в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 85. Перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка

Перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, определяется Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

ГЛАВА 8
НОРМЫ ТРУДА И СДЕЛЬНЫЕ РАСЦЕНКИ

Статья 86. Нормы труда

Нормы труда - нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания - устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, а для отдельных категорий работников - также с учетом физиологических и половозрастных факторов.

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы.

Статья 87. Установление, замена и пересмотр норм труда

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Наниматель обязан устанавливать нормы труда, обеспечивать их замену и пересмотр с участием профсоюза.

Для однородных работ разрабатываются и утверждаются в установленном порядке межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда.

Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть

письменно извещены не позднее чем за один месяц.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 88. Определение расценок при сдельной оплате труда

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (тарифных окладов), окладов и норм выработки (норм времени).
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Сдельная расценка определяется путем деления часовой тарифной ставки (часового тарифного оклада), часового оклада, соответствующих разрядам выполняемых работ, на часовую норму выработки или путем умножения часовой тарифной ставки (часового тарифного оклада), часового оклада, соответствующих разрядам выполняемых работ, на установленную норму времени в часах или днях.
(часть вторая статьи 88 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 89. Обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда

Наниматель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм труда. Такими условиями считаются:

1) обеспечение заказов и объемов работ;

2) исправное состояние машин, станков и приспособлений;

3) своевременное обеспечение технической документацией;

4) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача;

5) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания;

6) здоровые и безопасные условия труда (соблюдение требований по охране труда, необходимые освещение, отопление, вентиляция, устранение вредного воздействия шума, излучений, вибрации и других вредных производственных факторов).
(п. 6 статьи 89 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

ГЛАВА 9
ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Статья 90. Понятие гарантий и компенсаций

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Компенсации расходов членам совета директоров (наблюдательного совета) хозяйственных обществ определены главой 4 рекомендаций по выплате вознаграждения членам совета директоров (наблюдательного совета) хозяйственных обществ, содержащихся в письме Министерства экономики Республики Беларусь от 05.10.2018 N 28-02-11/8694.

Компенсации - денежные выплаты, установленные с целью возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей.

Статья 91. Служебная командировка

Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы.

Не считаются служебными командировками служебные поездки работников,

постоянная работа которых протекает в пути или носит разъездной либо подвижной характер, а также в пределах населенного пункта, где располагается наниматель.

Статья 92. Режим рабочего времени и времени отдыха в служебной командировке

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

КонсультантПлюс: примечание.
В случае если в месте служебной командировки организована работа по режиму рабочего времени, отличному от режима рабочего времени в месте постоянной работы, то рабочее время водителя учитывается по его фактической продолжительности при предоставлении подтверждающих документов с места командирования (часть четвертая пункта 20 Положения о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей, троллейбусов и трамваев, утвержденного постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 09.01.2025 N 1).

На работников, находящихся в служебной командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный по месту служебной командировки.

Статья 93. Направление в служебную командировку и ее оформление

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Направление работников в служебную командировку оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.

КонсультантПлюс: примечание.
В соответствии с пунктом 68 Устава гарнизонной и караульной служб Вооруженных Сил Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 26.06.2001 N 355, все военнослужащие во время нахождения в командировке обязаны иметь при себе командировочное удостоверение и предъявлять его по требованию начальников и старших.

Необходимость выдачи работникам командировочного удостоверения определяется нанимателем, если иное не установлено законодательными актами.

Форма командировочного удостоверения устанавливается нанимателем.
(часть третья статьи 93 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Направление в служебную командировку на срок свыше 30 календарных дней допускается только с согласия работника.

Днем выбытия в служебную командировку считается день отправления (выезда) поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем прибытия - день приезда указанного транспорта к месту постоянной работы. При отправлении транспорта до 24 часов включительно днем выбытия считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее - последующие сутки.

Время окончания работы в день выбытия определяется по договоренности с нанимателем. В случае прибытия до окончания рабочего дня вопрос о времени явки на работу в этот день решается в том же порядке.

Статья 94. Исключена
(статья 94 исключена. - Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 95. Гарантии и компенсации при служебных командировках

За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и заработная плата в течение всего срока служебной командировки, но не ниже среднего заработка за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

При служебных командировках наниматель обязан выдать аванс и возместить работнику следующие расходы:

1) по проезду к месту служебной командировки и обратно;

2) по найму жилого помещения;

3) за проживание вне места жительства (суточные);
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

4) иные произведенные работником с разрешения или ведома нанимателя расходы.

Порядок и размеры возмещения расходов, гарантии и компенсации при служебных командировках устанавливаются Правительством Республики Беларусь.
(часть третья статьи 95 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Предусмотренные в коллективном договоре, соглашении или нанимателем размеры возмещения расходов не могут быть ниже размеров, установленных для бюджетных организаций.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 31.12.2009 N 114-З, от 08.01.2014 N 131-З)

Часть пятая статьи 95 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З.

Статья 96. Гарантии и компенсации в связи с переездом на работу в другую местность

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Работникам, переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, приемом в соответствии с предварительной договоренностью, выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, выпускникам, направленным на работу, переезжающим в другую местность, возмещаются:

1) стоимость проезда работника, выпускника и членов их семей (супруг (супруга), дети, в том числе усыновленные (удочеренные), родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и проживающие вместе с ними) на тех же условиях, что и при направлении работника в служебную командировку;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

2) расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на самого работника, выпускника и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена семьи (по соглашению сторон могут быть оплачены расходы по провозу большего количества имущества);

3) суточные за каждый день нахождения в пути в соответствии с законодательством о служебных командировках;

4) единовременное пособие на самого работника, выпускника в размере его месячной тарифной ставки (тарифного оклада), оклада, должностного оклада по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого работника, выпускника.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Стоимость проезда членов семьи и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачиваются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления им жилого помещения.

Если работник переводится на работу на срок не более одного года и семья с ним не переезжает, по соглашению сторон ему могут компенсироваться расходы, связанные с проживанием на новом месте, при этом размер возмещенных расходов не должен превышать половины размера суточных.

Конкретные размеры компенсаций, указанных в части третьей настоящей статьи, не

могут быть ниже размеров, установленных для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Статья 97. Исключена

(статья 97 исключена. - Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 98. Случаи возврата компенсаций при переезде на работу в другую местность

Компенсации, выплата которых предусмотрена статьей 96 настоящего Кодекса, имеют целевое назначение, несет их наниматель, к которому переводится, направляется или принимается работник.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Компенсации, выплаченные в связи с переездом на работу в другую местность, должны быть возвращены нанимателю, выплатившему их, полностью, если работник:

1) не явился на работу или отказался приступить к ней без уважительной причины;

2) до окончания срока работы, предусмотренного законодательством о труде, трудовым договором или обусловленного при переводе, направлении или приеме на работу, а при отсутствии определенного срока - до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами законодательства явились основанием для прекращения трудового договора.

При неявке на работу или отказе приступить к работе по уважительной причине работник обязан вернуть полученные средства, за исключением понесенных путевых расходов.

КонсультантПлюс: примечание.
Отраслевые рекомендации о порядке, условиях и размерах выплаты компенсаций за подвижной и разъездной характер работы, производство работ вахтовым методом утверждены приказом Министерства архитектуры и строительства Республики Беларусь от 20.04.2024 N 38.

Статья 99. Компенсации за подвижной и разъездной характер работы, производство работ вахтовым методом

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Работникам устанавливаются компенсации за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие).

Порядок, условия и размеры выплат компенсаций, предусмотренных частью первой настоящей статьи, определяются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Статья 100. Гарантии для работников, избранных на выборные должности служащих в государственные органы

(в ред. Законов Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З, от 13.11.2023 N 312-З, от 09.12.2025 N 110-З)

Работникам, освобожденным от работы вследствие их избрания на выборные должности служащих в государственные органы, после окончания полномочий по выборной должности служащего предоставляется прежняя работа (должность служащего, профессия рабочего), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность служащего, профессия рабочего), за исключением случаев ликвидации организации (прекращения деятельности представительства иностранной организации,

филиала иностранного юридического лица), прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя.

Статья 101. Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей

На время выполнения государственных или общественных обязанностей, если в соответствии с законодательством эти обязанности могут осуществляться в рабочее время, работникам гарантируется сохранение места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка за счет соответствующих государственных или иных органов и организаций.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

КонсультантПлюс: примечание.
По решению местного исполнительного и распорядительного органа, местного совета обороны наниматель обязан освобождать работника от работы для участия в деятельности народного ополчения. При освобождении от работы за работником сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего), средний заработок по месту работы (часть третья статьи 8 Закона Республики Беларусь от 17.07.2023 N 287-З).

Работникам, привлекаемым к выполнению воинских обязанностей, предоставляются гарантии в соответствии с законодательством.

Средний заработок сохраняется в случаях выполнения следующих государственных или общественных обязанностей в рабочее время:

1) осуществления избирательного права;

2) осуществления полномочий делегата Всебелорусского народного собрания, депутатских полномочий и полномочий члена Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь в случаях, предусмотренных законодательством;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 07.02.2023 N 248-З)

3) участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными органами, а в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, - профсоюзами, другими общественными объединениями;

КонсультантПлюс: примечание.
Ответственность за воспрепятствование явке свидетеля, потерпевшего либо даче ими показаний установлена статьей 403 Уголовного кодекса Республики Беларусь.

4) явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных организаций и трудовых коллективов;

5) участия в коллективных переговорах в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а при их отсутствии - по соглашению между сторонами коллективных переговоров;

5-1) участия в качестве трудового арбитра на время рассмотрения коллективного трудового спора;
(п. 5-1 части третьей статьи 101 введен Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

6) участия в работе комиссий по назначению пенсий при местных исполнительных и распорядительных органах и медико-реабилитационных экспертных комиссий в качестве направленных профсоюзными организациями членов этих комиссий;

7) явки по вызову в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетеля для дачи показаний о трудовом стаже;

8) участия членов внештатных и добровольных пожарных формирований в тушении пожаров;

(п. 8 части третьей статьи 101 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

9) выполнения других государственных или общественных обязанностей в случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 102. Гарантии и компенсации для работников при повышении квалификации, переподготовке, профессиональной подготовке и стажировке по направлению нанимателя

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

При повышении квалификации, переподготовке, профессиональной подготовке и стажировке работников по направлению нанимателя за работником сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и производятся выплаты, установленные Правительством Республики Беларусь.

Статья 103. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр и медицинское обследование в государственные организации здравоохранения

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

За время нахождения в государственных организациях здравоохранения на медицинском осмотре или медицинском обследовании в рабочее время за работниками, обязанными проходить такие осмотр или обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

Статья 103-1. Гарантии для работников при прохождении диспансеризации

(введена Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с нанимателем.

Работники обязаны предоставлять нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения, если это предусмотрено локальными правовыми актами.

Статья 104. Гарантии для работников, являющихся донорами крови и ее компонентов

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2015 N 238-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Формы справок, выдаваемых донорам крови и (или) ее компонентов, установлены постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 24.06.2010 N 71.

Работникам, являющимся донорами крови и ее компонентов, предоставляются гарантии в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными актами в сфере донорства крови и ее компонентов.

Статья 105. Гарантии для работников-изобретателей и рационализаторов

Работа по внедрению изобретений или рационализаторских предложений, выполняемая работником-автором у того же нанимателя, оплачивается в размере не менее среднего заработка.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

При внедрении изобретения или рационализаторского предложения у другого нанимателя освобождение от работы с сохранением должности служащего (профессии рабочего) и оплата этой работы в размере не менее среднего заработка производятся по договоренности между нанимателями и работником.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 105-1. Гарантии для работников, являющихся участниками официальных спортивно-массовых мероприятий

(введена Законом Республики Беларусь от 19.07.2022 N 200-З)

Работникам, являющимся участниками официальных спортивно-массовых мероприятий, предоставляются гарантии в порядке и на условиях, предусмотренных законодательными актами в сфере физической культуры и спорта, если участие в этих мероприятиях не входит в их трудовые обязанности.

Статья 106. Компенсация за износ транспортных средств, оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих работнику

КонсультантПлюс: примечание.
Расходы организации на приобретение горюче-смазочных материалов для эксплуатации транспортного средства, используемого ее работником для нужд этой организации, могут быть включены в состав затрат, учитываемых при налогообложении (письмо Министерства по налогам и сборам Республики Беларусь от 12.09.2011 N 2-2-9/1632).

Работники, использующие свои транспортные средства, оборудование, инструменты и приспособления для нужд нанимателя, имеют право на получение за их износ (амортизацию) компенсации, размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем.

Статья 107. Удержания из заработной платы

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством.

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя:

1) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и

своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер удержания; для возврата (полностью или частично) средств, затраченных нанимателем на организацию питания, которым работник воспользовался (стоимость питания). В этих случаях, за исключением возврата стоимости питания, наниматель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности, или со дня неправильно исчисленной выплаты;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если трудовой договор прекращается по соглашению сторон, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 2, 4 и 5 части второй статьи 35, пунктах 1 - 3 и 5 статьи 42, пунктах 1, 2, 6 и 8 статьи 44 настоящего Кодекса, если трудовой договор расторгается по желанию (требованию) работника в связи с получением образования по направлению нанимателя или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника;
(п. 2 части второй статьи 107 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

3) при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, в размере до трех его среднемесячных заработков (часть первая статьи 408).
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении законодательства, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Наниматель в случаях, предусмотренных законодательством, обязан производить удержания из заработной платы работника по его письменному заявлению для производства безналичных расчетов.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 108. Ограничение размера удержаний из заработной платы

(в ред. Закона Республики Беларусь от 06.01.2021 N 90-З)

При каждой выплате заработной платы после удержания налогов и обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь размер всех удержаний не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законодательством об исполнительном производстве, - 50 процентов.

При удержании из заработной платы, производимом в соответствии с пунктом 3 части второй статьи 107 настоящего Кодекса, при каждой выплате заработной платы размер такого удержания (при взыскании сумм, в том числе по исполнительным документам, - общий размер всех удержаний) не может превышать 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику, если возможность большего размера удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено не менее 50 процентов заработной платы, оставшейся после удержания налогов и обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на случаи взыскания алиментов на несовершеннолетних детей, расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении. За работником должно быть сохранено не менее 30 процентов заработной платы,

оставшейся после удержания налогов и обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь.

Статья 109. Запрещение удержаний из некоторых сумм, подлежащих выплате работникам

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Не допускаются удержания из предусмотренных законодательством сумм выходного пособия, компенсаций и иных выплат, на которые, согласно законодательству, не обращается взыскание.

КонсультантПлюс: примечание.
Производственный календарь см. в справочной информации.

ГЛАВА 10
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 110. Рабочее время и его нормирование

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Рабочим временем считаются время, в течение которого работник в соответствии с настоящим Кодексом, иными актами законодательства о труде, локальными правовыми актами и условиями трудового договора обязан находиться на рабочем месте или в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и исполнять трудовые обязанности, а также время работы, выполняемой по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходные дни, а также в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147)).

Рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя) и в течение суток (рабочий день, рабочая смена).

Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных настоящим Кодексом и коллективным договором.

Статья 111. Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальной признается продолжительность рабочего времени, равная полной (статья 112) или сокращенной (статьи 113 и 114) его норме, установленной в соответствии с настоящей главой.

Если нанимателем или в коллективном договоре не определена продолжительность рабочей недели, установленной ее нормой считается предельная продолжительность, предусмотренная статьями 112 - 114 настоящего Кодекса.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 112. Полная норма продолжительности рабочего времени

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Статья 113. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на

основании аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю.
(часть первая статьи 113 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Общая продолжительность рабочего времени при включении в него времени доставки работников к месту работы под землю и обратно на ее поверхность не может превышать 37 часов 45 минут в неделю.

Список производств, цехов, профессий рабочих и должностей служащих с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Статья 114. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

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.

Продолжительность рабочего времени учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в свободное от учебы время в течение учебного года, за исключением каникул, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Инвалидам I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, не может превышать 35 часов в неделю.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 12.05.2009 N 19-З)

Для отдельных категорий работников (учителя, врачи и др.) сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 115. Нормирование продолжительности ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели, установленной нанимателем в соответствии со статьями 112 - 114 настоящего Кодекса.

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 свободное от учебы время в течение учебного года, за исключением каникул, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2 часа 18 минут, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3 часа 30 минут;
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З, от 29.06.2023 N 273-З)

3) для инвалидов I и II группы - семь часов;

4) для работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, -

семь часов.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 12.05.2009 N 19-З, от 08.01.2014 N 131-З)

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, имеющих особый характер работы, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

1) при 35-часовой рабочей неделе - семь часов;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

2) при 30-часовой и менее рабочей неделе - шесть часов.

Статья 116. Продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 147), сокращается на один час.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Для работников с неполным рабочим временем продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 147), сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени.
(часть вторая статьи 116 введена Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Если по условиям производства сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное частью первой настоящей статьи, невозможно, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69).
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 117. Работа в ночное время

Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с соответствующим сокращением рабочей недели.

Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (статьи 113 и 114), а также когда такое сокращение невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах, или если работник принят для выполнения работы только в ночное время.

К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются:

1) беременные женщины;

2) исключен;
(п. 2 исключен. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

3) работники моложе восемнадцати лет.

Инвалиды при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов, а также женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 17.07.2009 N 48-З, от

18.07.2019 N 219-З, от 30.06.2022 N 183-З)

КонсультантПлюс: примечание.
О предоставлении компенсаций по условиям труда при установлении неполного рабочего времени см. разъяснение Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.10.2021.

Статья 118. Неполное рабочее время

По соглашению между работником и нанимателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время работникам, указанным в части второй статьи 289 настоящего Кодекса.

При неполном рабочем дне уменьшается норма продолжительности ежедневной работы, установленная правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы у нанимателя.

При неполной рабочей неделе сокращается число рабочих дней в неделю.

Неполное рабочее время может также состоять в одновременном уменьшении норм продолжительности ежедневной работы и числа рабочих дней в неделю.

Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено на определенный или неопределенный срок.

Статья 118-1. Ненормированный рабочий день

(введена Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически по приказу (распоряжению), в том числе устному, постановлению нанимателя или по своей инициативе с ведома нанимателя или уполномоченного должностного лица нанимателя выполнять свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени. Возможная в связи с этим переработка сверх нормы рабочего времени не является сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (статья 158).
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день, определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 119. Сверхурочная работа

Сверхурочной считается работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы (сменности).
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Не признается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени:

1) по инициативе самого работника без предложения, распоряжения или ведома нанимателя;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

2) работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

3) работниками по совместительству у того же нанимателя, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

4) работниками-надомниками.

Статья 120. Ограничение сверхурочных работ

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 121 настоящего Кодекса, а также коллективным договором, соглашением.

К сверхурочным работам не допускаются:

1) беременные женщины;

2) исключен;

(п. 2 части второй статьи 120 исключен. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

3) работники моложе восемнадцати лет;

4) работники, получающие общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства, в дни учебных занятий;

(п. 4 части второй статьи 120 в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

5) освобожденные от сверхурочных работ в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

6) другие категории работников в соответствии с законодательством.

Женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет), и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия, причем инвалиды только в случае, когда такие работы не запрещены им индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 17.07.2009 N 48-З, от 18.07.2019 N 219-З, от 30.06.2022 N 183-З)

Статья 121. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работника

Сверхурочные работы без согласия работника допускаются только в следующих исключительных случаях:

1) при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, оказания скорой медицинской помощи;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование.

Статья 122. Предельное количество сверхурочных работ

КонсультантПлюс: примечание.
Пунктом 1 Указа Президента Республики Беларусь от 21.03.2024 N 105 установлено, что с учетом обоснованных производственных и экономических потребностей в промышленных организациях наниматели вправе принимать по согласованию с действующим в организации профсоюзом решение об увеличении в организации установленного законодательством о труде предельного количества сверхурочных работ и выходных дней, которые могут использоваться для привлечения работников к работе с их согласия. Решение нанимателя закрепляется в локальном правовом

акте.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 часов в рабочую неделю и 180 часов в год, а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ не должна превышать 12 часов.
(часть первая статьи 122 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

В предельное количество не включаются сверхурочные работы, выполненные в случаях, предусмотренных статьей 121 настоящего Кодекса.

Правительство Республики Беларусь вправе сокращать на определенный срок предельное количество сверхурочных работ в целом по республике либо по отраслям или отдельным территориям с тем, чтобы расширить возможности трудоустройства незанятого населения.

Наниматель обязан вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Информация об их количестве предоставляется работнику по его требованию.

Статья 123. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени - порядок распределения нанимателем установленных настоящим Кодексом для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов.

Режим рабочего времени определяет время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования работников по сменам, рабочие и выходные дни.

Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя, и определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности).
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Часть четвертая статьи 123 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З.

КонсультантПлюс: примечание.
Для водителей, которым установлен сменный режим работы, разрабатываются графики сменности, в других случаях - графики работ (часть третья пункта 4 Положения о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей, троллейбусов и трамваев, утвержденного постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 09.01.2025 N 1).

График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

В случае производственной необходимости (часть вторая статьи 33) наниматель имеет право изменить последовательность чередования работников по сменам, предупредив об этом работника не позднее чем за день до начала смены.
(часть шестая статьи 123 введена Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 124. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя

Пятидневная с двумя выходными днями или шестидневная с одним выходным днем рабочая неделя устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Если при пятидневной рабочей неделе сумма часов пяти рабочих дней за календарную неделю меньше недельной нормы, неотработка возмещается по мере ее образования в отдельные недели за счет одного или двух (за исключением воскресенья) выходных дней, которые в графике работ (сменности) планируются как рабочие дни.

Сумма часов работы по графику сменности при пятидневной и шестидневной

рабочей неделе должна соответствовать расчетной норме рабочего времени каждого календарного года, которая устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 125. Сменная работа и режим рабочего времени при сменной работе
(название в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Работа в две и более смены считается сменной работой. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг).
(часть первая статьи 125 в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности в соответствии со статьей 123 настоящего Кодекса. При этом продолжительность смены не может превышать 12 часов. Иная продолжительность смены для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь. Работники чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещается.
(часть вторая статьи 125 в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (от конца одной до начала следующей) должна быть вместе со временем перерыва для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

Если продолжительность смены по графику больше восьми часов, уменьшение продолжительности ежедневного отдыха между сменами компенсируется за счет увеличения еженедельного непрерывного отдыха.

Статья 126. Суммированный учет рабочего времени

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

В организациях, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, может применяться суммированный учет рабочего времени.

Еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112 - 114). При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов в среднем за учетный период.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать нормы часов за этот период, рассчитанной в соответствии со статьями 112 - 117 настоящего Кодекса.

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112 - 114).

Продолжительность учетного периода устанавливается нанимателем и не может превышать одного календарного года. Учетный период может определяться календарными периодами (месяц, квартал), иными периодами.

Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Статья 127. Разделение рабочего дня на части

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня

(смены), рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Время перерывов в течение рабочего дня в рабочее время не включается.

Решение о разделении рабочего дня на части принимается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Статья 128. Режим гибкого рабочего времени

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Режим гибкого рабочего времени - форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений организации допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется отработка рассчитанного в соответствии с законодательством количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца, квартала, иных периодов).
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Режим гибкого рабочего времени устанавливается нанимателем по индивидуальным или коллективным просьбам в порядке, определенном локальными правовыми актами, при условии, если это учитывает интересы производства, не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит нормальную деятельность и ритмичность производства.

Работники, переводимые на режим гибкого рабочего времени, должны быть проинформированы о дате перевода на этот режим, ознакомлены с условиями и спецификой работы по этому режиму в порядке, определенном локальными правовыми актами.

Режим гибкого рабочего времени не устанавливается при сменной работе.

Статья 129. Составные элементы и варианты режимов гибкого рабочего времени

Гибкое рабочее время включает:

1) переменное (гибкое) время - время в начале и в конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

2) фиксированное время - время обязательного присутствия на работе всех работающих по режиму гибкого рабочего времени в данном подразделении предприятия. По продолжительности - это основная часть рабочего дня;

3) перерыв для питания и отдыха, который обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части. Фактическая его продолжительность не включается в рабочее время;

4) продолжительность учетного периода, определяющая календарное время (месяц, неделя и т.д.), в течение которого каждым работником должна быть отработана продолжительность рабочего времени, установленная нанимателем в соответствии с законодательством.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Продолжительность фиксированного времени и каждой части гибкого времени определяется нанимателем с учетом мнения работников.

Часть третья статьи 129 исключена с 1 января 2024 года. - Закон Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З.

Части четвертая - пятая статьи 129 исключены. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З.

Статья 130. Случаи перевода на обычный режим работы

Наниматель вправе перевести работника (работников) с режима гибкого рабочего времени на общеустановленный режим работы:

1) в случае производственной необходимости - временно на срок до одного месяца;

2) при нарушении работником принятого режима помимо применения соответствующих дисциплинарных взысканий - на срок до трех месяцев, а при повторном нарушении - на срок не менее двух лет;

3) в случае систематического нарушения работниками структурного подразделения правил, регламентирующих работу в условиях гибкого рабочего времени, уполномоченное должностное лицо нанимателя должно перевести данное структурное подразделение на общеустановленный режим работы.

Статья 131. Исключена

(статья 131 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 132. Использование рабочего времени

Работники обязаны вовремя приходить на работу и полностью использовать установленную законодательством продолжительность рабочего времени для выполнения своих обязанностей, а наниматель должен создавать условия для полного и производительного использования рабочего времени.

В рабочее время запрещается отвлекать работников от их непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, если иное не предусмотрено законодательством, коллективным договором, соглашением.

Статья 133. Обязанность нанимателя по организации учета рабочего времени

Наниматель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с нее.

До начала работы каждый работник должен в порядке, установленном нанимателем, отметить свой приход, а по окончании - уход.

КонсультантПлюс: примечание.
Журналы учета рабочего времени хранятся 3 года после проведения налоговыми органами проверки соблюдения налогового законодательства. Если налоговыми органами проверка соблюдения налогового законодательства не проводилась, журналы учета рабочего времени хранятся 10 лет (постановление Министерства юстиции Республики Беларусь от 24.05.2012 N 140).

Учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях использования рабочего времени, годовых табельных карточках и других документах с указанием фамилии, инициалов работника, календарных дней учетного периода, количества отработанного времени, в том числе в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни, и других необходимых сведений. Формы документов для учета явок на работу и ухода с нее, а также порядок их заполнения утверждаются нанимателем.

(часть третья статьи 133 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Учету подлежит фактическое рабочее время, которое состоит из отработанного и неотработанного времени, включаемое в соответствии с законодательством в рабочее время.

В составе отработанного времени отдельно учитывается время сверхурочных работ, повременной работы сдельщиков, служебных командировок и работы по совместительству.

В составе неотработанного времени выделяются оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени как по вине работника, так и при отсутствии его вины.

Фактическое рабочее время учитывается с момента явки работника на место

выполнения работы согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графику работ (сменности) или особому указанию нанимателя и до момента фактического освобождения от работы в этот рабочий день (смену).

Как фактически отработанное должно учитываться время выполнения основных и подготовительно-заключительных операций (получение наряда, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и др.), перерывов, предусмотренных технологией, организацией труда, правилами его технического нормирования и охраны, а при их отсутствии - нанимателем по согласованию с профсоюзом.

В фактическое время не входит и не учитывается время проезда от места жительства до места постоянной работы (постоянного сбора) и обратно, время, необходимое на дорогу от проходной до рабочего места, на переодевание перед началом и после окончания работы, на регистрацию при уходе.

Время внутрисменных простоев учитывается начиная с пяти минут.

Время использования работников в период простоя на других работах в листок простоя не включается и оформляется выдачей разовых нарядов.

ГЛАВА 11
ПЕРЕРЫВЫ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРАЗДНИКИ, ПРАЗДНИЧНЫЕ И ВЫХОДНЫЕ ДНИ

Статья 134. Перерыв для отдыха и питания

Работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

КонсультантПлюс: примечание.
Для водителей автомобильного транспорта перерыв для отдыха и питания предоставляется не позднее чем через 4 часа после начала работы, за исключением случая, указанного в части четвертой настоящего пункта (часть третья пункта 21 Положения о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей, троллейбусов и трамваев, утвержденного постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 09.01.2025 N 1).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем.

Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются нанимателем в соответствии с коллективным договором либо правилами внутреннего трудового распорядка.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Перерыв для отдыха и питания по желанию работника может не предоставляться при установлении ему продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей четырех часов.
(часть четвертая статьи 134 введена Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Статья 135. Дополнительные специальные перерывы

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

КонсультантПлюс: примечание.

Для указанных работников наниматель обязан устанавливать режим работы, исключающий причинение вреда их жизни и здоровью при сильной жаре и сильном морозе (часть вторая статьи 29 Закона Республики Беларусь от 23.06.2008 N 356-З).

Работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года, а также отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для кормления ребенка, перерывы для обогревания, перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором.

Статья 136. Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю.

(часть вторая статьи 136 в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

При шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье, за исключением случаев, предусмотренных статьями 140 и 141 настоящего Кодекса. В исключительных случаях воскресенье может быть объявлено рабочим днем Президентом Республики Беларусь.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), если иное не определено по соглашению сторон.

КонсультантПлюс: примечание.
О переносе рабочего дня в 2026 году см. постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22.07.2025 N 397.

Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. В целях рационального использования рабочего времени, выходных дней, государственных праздников и праздничных дней (часть первая статьи 147) Правительство Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь может переносить отдельные рабочие дни на выходные дни, приходящиеся на субботу, а также предоставлять право организациям с учетом специфики производства (работы) осуществлять такой перенос на иные выходные дни, приходящиеся на субботу.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Перенос нанимателем выходного дня, предусмотренного правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), на другую календарную неделю признается их изменением и допускается в порядке, установленном статьями 142 и 143 настоящего Кодекса.

Выходные дни предоставляются не позднее чем за шесть рабочих дней подряд.

Статья 137. Право на выходные дни

КонсультантПлюс: примечание.
Трудящиеся имеют право на отдых. Для работающих по найму это право обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха (статья 43 Конституции Республики Беларусь).

Право на выходные дни имеют все работники.

Выходные дни работник может использовать по своему усмотрению.

Работник, находящийся в служебной командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), установленными у нанимателя, к которому направлен работник. Если работник специально командирован для выполнения работы в свой выходной день, то компенсация за работу в указанный день производится в соответствии со статьей 69 настоящего Кодекса. Если работник обязывается нанимателем выбыть в служебную командировку либо прибыть из служебной командировки в свой выходной день, то наниматель по желанию работника предоставляет ему другой неоплачиваемый день отдыха не позднее месяца, следующего за месяцем, в котором работник находился в служебной командировке.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 138. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется согласно правилам внутреннего трудового распорядка или графику работ (сменности) с момента окончания рабочего дня (смены) накануне выходного дня (выходных дней) и до момента его начала в первый после выходного дня (выходных дней) рабочий день.

КонсультантПлюс: примечание.
Для водителей автомобильного транспорта продолжительность еженедельного непрерывного отдыха при суммированном учете рабочего времени может сокращаться в среднем не менее чем до 42 часов (пункт 24 Положения о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей, троллейбусов и трамваев, утвержденного постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 09.01.2025 N 1).

При сменной работе, а также суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 139. Последствия совпадения выходного дня с государственным праздником или праздничным днем

Если выходной день по правилам внутреннего трудового распорядка или графику работы (сменности) совпадает с государственным праздником или праздничным днем (часть первая статьи 147), выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется.

Статья 140. Выходные дни в непрерывно действующих организациях

В организациях с непрерывным производственно-технологическим циклом (металлургическое, химическое производство, сельское хозяйство и др.), а также обеспечивающих постоянное непрерывное обслуживание населения, организаций (электростанции, телеграф, почта, скорая помощь, транспорт, обслуживание основного производства и др.), выходные дни предоставляются в различные дни календарной недели поочередно каждой группе работников согласно графику работ (сменности).

Статья 141. Выходные дни в организациях, постоянно обслуживающих население в субботы и воскресенья

В организациях, постоянно обслуживающих население в субботы и воскресенья

(торговля, бытовое обслуживание, театры, кинотеатры, музеи и др.), выходной день (выходные дни) устанавливается в другой день недели в порядке, предусмотренном статьями 136 - 139 настоящего Кодекса, и с учетом рекомендаций местных исполнительных и распорядительных органов.

Статья 142. Работа в выходные дни с согласия или по инициативе работника

Работа в выходные дни допускается по предложению нанимателя и только с письменного согласия работника или по инициативе работника с согласия нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 настоящего Кодекса.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Если к работе в выходной день привлекается несколько работников, то наниматель должен получить письменное согласие каждого из них.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Необходимость выполнения работы в выходной день с согласия или по инициативе работника определяет наниматель.

Статья 143. Исключительные случаи привлечения к работе в выходной день без согласия работника

Наниматель вправе привлекать работника к работе в его выходной день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), без согласия работника в следующих исключительных случаях для:

1) предотвращения катастрофы, производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;

2) предотвращения несчастных случаев;

3) устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

4) оказания медицинским персоналом экстренной медицинской помощи.

Статья 144. Предельное количество выходных дней, которые могут использоваться для привлечения работников к работе

КонсультантПлюс: примечание.
Пунктом 1 Указа Президента Республики Беларусь от 21.03.2024 N 105 установлено, что с учетом обоснованных производственных и экономических потребностей в промышленных организациях наниматели вправе принимать по согласованию с действующим в организации профсоюзом решение об увеличении в организации установленного законодательством о труде предельного количества сверхурочных работ и выходных дней, которые могут использоваться для привлечения работников к работе с их согласия. Решение нанимателя закрепляется в локальном правовом акте.

Допускается использование для работы не более 12 выходных дней в год каждого работника.

В предельное количество выходных дней не включаются выходные дни, в которые работник привлекался к работе в соответствии со статьей 143 настоящего Кодекса.

Статья 145. Оформление привлечения к работе в выходной день

Привлечение к работе в выходной день оформляется приказом (распоряжением) нанимателя с соблюдением гарантий, предусмотренных статьями 263, 276 и 287 настоящего Кодекса.

Статья 146. Исключена

(статья 146 исключена. - Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 147. Государственные праздники и праздничные дни

Работа не производится в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные в порядке, предусмотренном законодательством, нерабочими.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 30.06.2022 N 183-З)

В государственные праздники и праздничные дни (часть первая настоящей статьи) допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызванные необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, работы, связанные с проведением в установленном порядке массовых мероприятий, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям, и работы, вызываемые необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, планируются заранее в графике работ (сменности) в счет месячной нормы рабочего времени.

Неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы могут выполняться в государственные праздники и праздничные дни (часть первая настоящей статьи) в соответствии с утвержденным графиком или по распоряжению нанимателя, если их нельзя было заранее предусмотреть.

Работы, связанные с проведением в установленном порядке массовых мероприятий в государственные праздники и праздничные дни (часть первая настоящей статьи), допускаются по предложению нанимателя и только с письменного согласия работника.

(часть пятая статьи 147 введена Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Статья 148. Исключена

(статья 148 исключена. - Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

ГЛАВА 12
ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА

Статья 149. Право на трудовые и социальные отпуска

Работники имеют право на трудовые и социальные отпуска при наличии оснований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 150. Понятие отпуска. Виды отпусков

Под отпуском понимается освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и среднего заработка в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

1) трудовые отпуска:

основной отпуск;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

абзац исключен. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З;

дополнительные отпуска;

2) социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с получением образования;

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З)

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

абзац исключен. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

Статья 151. Исчисление продолжительности отпусков

Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части - на дату предоставления каждой из частей). Иной порядок определения продолжительности отпусков для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь.

(часть первая статьи 151 в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 152. Оформление отпусков

Отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом.

Примерная форма записки об отпуске устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 153. Цель и общие условия предоставления трудового отпуска

Трудовой отпуск предназначен для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника.

Трудовой отпуск предоставляется за работу в течение рабочего года (ежегодно) с сохранением прежней работы и среднего заработка.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Под прежней работой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же нанимателя, по той же должности служащего (профессии рабочего) и квалификации на том же рабочем месте.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 154. Право на основной отпуск

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Работники независимо от того, кто является их нанимателем, от вида заключенного ими трудового договора, формы организации и оплаты труда имеют право на основной отпуск, если иное не предусмотрено законодательными актами.

Статья 155. Продолжительность основного отпуска

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней, если иное не установлено законодательными актами.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.07.2024 N 25-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Продолжительность основного трудового отпуска для государственных служащих,

сотрудников Следственного комитета и военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, установлена соответственно Законом Республики Беларусь от 01.06.2022 N 175-З, Указом Президента Республики Беларусь от 10.11.2011 N 518, Указом Президента Республики Беларусь от 25.04.2005 N 186.

Перечни организаций и должностей служащих, а также категорий работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретная продолжительность этого отпуска устанавливаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Продолжительность основного отпуска обязательна для всех нанимателей.

Статья 156. Исключена
(статья 156 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 157. Дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы.

КонсультантПлюс: примечание.
О предоставлении дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда см. разъяснение Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12.03.2018.

Порядок, условия предоставления указанных дополнительных отпусков и их продолжительность, а также порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утверждаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

Статья 158. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

КонсультантПлюс: примечание.
О дополнительных отпусках см. письмо Министерства финансов Республики Беларусь от 28.02.2019 N 15-1-13/48/105.

Работникам с ненормированным рабочим днем наниматель устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем, а в отношении работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - Правительством Республики Беларусь.
(часть вторая статьи 158 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 159. Дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли, наниматель может устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)
Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем.

Статья 160. Дополнительные поощрительные отпуска

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Дополнительные поощрительные отпуска могут устанавливаться коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по видам производств, работ, структурных подразделений), а персонально - трудовым договором.

Статья 161. Замена отпуска денежной компенсацией

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.
При разделении трудового отпуска на части по соглашению сторон одна из частей трудового отпуска или определенное количество дней из этой части могут быть заменены денежной компенсацией при условии использования работником за текущий рабочий год трудового отпуска общей продолжительностью не менее 21 календарного дня.
(часть вторая статьи 161 введена Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)
Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков, предоставляемых беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 162. Суммирование трудовых отпусков

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Дополнительный отпуск присоединяется к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня, если иное не предусмотрено законодательством. При наличии у работника права на несколько дополнительных отпусков их продолжительность суммируется.
Дополнительные поощрительные отпуска, предоставляемые в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261-2 настоящего Кодекса, присоединяются к основному отпуску, на который работник имеет право (части первая и вторая статьи 155).
При наличии у работника, имеющего основной отпуск более 24 календарных дней, права на несколько дополнительных отпусков и получении в результате суммирования в порядке, предусмотренном частями первой и второй настоящей статьи, трудовых отпусков различной продолжительности работнику предоставляется трудовой отпуск большей продолжительности.

Статья 163. Рабочий год

Рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, - промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу.

Статья 164. Периоды, включаемые в рабочий год

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, за исключением случая, предусмотренного частью второй настоящей статьи, включаются:
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

1) фактически отработанное время;

2) время, которое работник не работал, но за ним согласно законодательству или коллективному договору сохранялись прежняя работа и заработная плата (средний заработок) либо ему выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также выходные дни, государственные праздники, праздничные дни, установленные и объявленные нерабочими, и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

3) время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года;

4) время оплаченного вынужденного прогула;

4-1) время отстранения от работы работника в случаях, предусмотренных частью девятой статьи 49 настоящего Кодекса, а также время отстранения от работы при последующем восстановлении работника на прежней работе;
(п. 4-1 части первой статьи 164 введен Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

5) другие периоды, не отвечающие условиям, определенным пунктами 1 - 4-1 настоящей части, но в отношении которых законодательством или коллективным договором, соглашением предусмотрено включение их в рабочий год.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Периоды, включаемые в рабочий год, за который предоставляются дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы (статья 157), определяются Правительством Республики Беларусь.

Статья 165. Условие, при котором сдвигается рабочий год
(название в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Если сумма периодов, включаемых в рабочий год согласно статье 164 настоящего Кодекса, меньше 12 полных календарных месяцев, рабочий год работника сдвигается на недостающее время.

Статья 166. Условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных настоящей статьей.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

До истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника:

1) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

2) лицам моложе восемнадцати лет;
3) работникам, принятым на работу в порядке перевода;
4) исключен;
(п. 4 исключен - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)
5) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;
6) исключен;
(п. 6 исключен. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)
7) участникам Великой Отечественной войны;
8) матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
(п. 8 части второй статьи 166 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)
9) работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования;
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 29.06.2023 N 273-З)
10) в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором.
Часть третья статьи 166 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З.
Работающим супругам военнослужащих, по их желанию, трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском их супругов.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)
Допускается, кроме случаев, изложенных в пунктах 1 - 9 части второй и части третьей настоящей статьи, предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 167. Условия предоставления трудовых отпусков за второй и последующие рабочие годы

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за второй и последующие рабочие годы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

КонсультантПлюс: примечание.
Порядок предоставления трудовых отпусков некоторым должностным лицам установлен постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 04.12.2015 N 1010.

Статья 168. Очередность предоставления трудовых отпусков

Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзом, если такое согласование предусмотрено коллективным договором. При составлении графика трудовых отпусков наниматель учитывает мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других работников, а также планирует очередность трудовых отпусков в соответствии с частью четвертой настоящей статьи.
(часть первая статьи 168 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Срок хранения графика трудовых отпусков составляет 1 год (постановление Министерства юстиции Республики Беларусь от 24.05.2012 N 141).

График трудовых 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 всех работников.

Дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между работником и нанимателем.

При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

1) лицам моложе восемнадцати лет;

2) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

3) матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

(п. 3 части четвертой статьи 168 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

4) работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 12.05.2009 N 19-З)

5) работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

(п. 5 части четвертой статьи 168 в ред. Закона Республики Беларусь от 12.05.2009 N 19-З)

6) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

(п. 6 части четвертой статьи 168 в ред. Закона Республики Беларусь от 12.05.2009 N 19-З)

7) работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 г.;

(в ред. Законов Республики Беларусь от 12.05.2009 N 19-З, от 18.07.2019 N 219-З)

8) донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения "Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь", знаком почета "Почетный донор Республики Беларусь", знаками "Почетный донор СССР", "Почетный донор Общества Красного Креста БССР";

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 08.01.2015 N 238-З, от 18.07.2019 N 219-З)

9) Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

(п. 9 части четвертой статьи 168 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

10) другим работникам в соответствии с законодательными актами, коллективным договором или трудовым договором;

(п. 10 части четвертой статьи 168 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

в определенный период:

1) работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование и специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства, - перед или в период прохождения промежуточной и итоговой аттестации, аттестации в порядке экстерната, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования;

2) работникам, супруги которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;

3) работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

4) учителям (преподавателям) учреждений образования, реализующих образовательные программы общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего и специального образования, - в летнее время;

5) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

6) работающим супругам военнослужащих - одновременно с отпуском их супругов.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

(часть четвертая статьи 168 в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 169. Обязанность нанимателя уведомлять работника о времени начала трудового отпуска

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней, за исключением случаев, когда трудовой отпуск предоставляется индивидуально по предварительной договоренности между работником и нанимателем.

Статья 170. Ежегодное предоставление трудового отпуска. Исключительные случаи переноса трудового отпуска на следующий год

Наниматель обязан предоставлять работнику трудовой отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года (ежегодно).

В исключительных случаях, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности организации, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенос части отпуска на следующий рабочий год.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З, от 09.12.2025 N 110-З)

Оставшаяся часть трудового отпуска не может быть менее четырнадцати календарных дней и предоставляется до окончания текущего рабочего года.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Переносимая часть трудового отпуска по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год или используется отдельно.

Запрещается непредоставление трудового отпуска работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 171. Право работника на перенос или продление трудового отпуска в течение текущего рабочего года

Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен:

1) при временной нетрудоспособности работника;

2) при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

3) в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;

4) при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с получением образования (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З)

5) в случаях невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время отпуска;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

6) с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

Если причины, перечисленные в части первой настоящей статьи, наступают во время трудового отпуска, он продлевается на соответствующее число календарных дней трудового отпуска либо по желанию работника неиспользованная часть отпуска переносится на другой согласованный с нанимателем срок текущего рабочего года.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Если причины, перечисленные в части первой настоящей статьи, наступили до начала трудового отпуска, отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и нанимателем.

Работник обязан уведомить нанимателя о причинах, препятствующих использованию трудового отпуска в запланированный срок, и времени продления отпуска.

Часть пятая статьи 171 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З.

Статья 172. Право нанимателя на досрочное предоставление трудового отпуска работникам

Наниматель имеет право досрочно предоставить трудовой отпуск всем или отдельным категориям работников в случае неожиданной приостановки работы в связи с аварией, стихийным бедствием, необеспеченностью энергоресурсами, сырьем и по другим исключительным и заранее не предвиденным обстоятельствам.

Статья 173. Последствия отказа работника от использования трудового отпуска без законных оснований и согласия нанимателя

Если трудовой отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, но работник отказывается использовать отпуск в определенный для него срок без законных оснований, наниматель вправе отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, кроме случаев, предусмотренных частью первой статьи 179 настоящего Кодекса.

Статья 174. Разделение трудового отпуска на части. Отзыв из отпуска

КонсультантПлюс: примечание.
В соответствии с пунктом 142 Указа Президента Республики Беларусь от 25.04.2005 N 186 продолжительность одной части основного отпуска у военнослужащих не может быть меньше 15 дней.

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 29.06.2023 N 273-З)

КонсультантПлюс: примечание.
В соответствии с пунктом 8 Инструкции о порядке исчисления среднего заработка, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 N 47, в случаях отзыва работника из трудового отпуска и переноса неиспользованной его части на другой период сумма выплаченного среднего заработка, приходящаяся на неиспользованные дни трудового отпуска, засчитывается в счет начисленной заработной платы за выполненную работу или отработанное время.

Трудовой отпуск может быть прерван по предложению нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска).

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме. При этом денежная компенсация за не использованную в связи с отзывом часть отпуска допускается при условии использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Коллективным договором могут определяться обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв из отпуска.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет, работников, имеющих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.
(часть пятая статьи 174 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 175. Сохранение среднего заработка за время трудового отпуска

За время трудового отпуска за работником сохраняется средний заработок, исчисляемый в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 176. Срок выплаты среднего заработка за время трудового отпуска

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

Статья 177. Порядок исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени

КонсультантПлюс: примечание.
Порядок исчисления продолжительности отпуска при изменении величины отпуска в течении года указан в подпункте 2.2 пункта 2 постановления Совета Министров от 24.01.2008 N 100.

Продолжительность трудового отпуска пропорционально отработанному в рабочем году времени исчисляется путем умножения величины отпуска, приходящегося на один месяц, на количество отработанных месяцев в рабочем году.

Полученные при расчете общей продолжительности дней отпуска пропорционально отработанному времени десятые, равные 0,5 и больше, округляются до одного дня, а менее 0,5 - исключаются из подсчета.

Расчет отработанных в рабочем году полных месяцев производится следующим образом:

1) подсчитываются дни, включаемые в рабочий год;

2) полученная сумма делится на среднемесячное число календарных дней за год;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

3) остаток дней, составляющий 15 и более календарных дней, округляется до полного месяца, а составляющий менее 15 календарных дней - из подсчета исключается.

Статья 178. Права работников на получение основного и дополнительных отпусков с последующим увольнением

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

По письменному заявлению работника неиспользованные основной и дополнительные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется в пределах срока трудового договора.

При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением по собственному желанию он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

Статья 179. Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении

При увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация.

Денежная компенсация за полный трудовой отпуск выплачивается, если ко дню увольнения работник проработал весь рабочий год (12 месяцев минус суммарная продолжительность трудового отпуска, на которую работник имеет право).

Если ко дню увольнения работник проработал часть рабочего года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении выплачивается в сроки, установленные статьей 77 настоящего Кодекса.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 180. Исключена

(статья 180 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 181. Сокращение продолжительности трудового отпуска за прогул без уважительной причины

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

За прогул без уважительной причины наниматель вправе, а в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, обязан уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше основного отпуска (24 календарных дня).

Статья 182. Единовременная выплата на оздоровление

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором, как правило, при предоставлении трудового отпуска (при разделении его на части - при предоставлении одной из частей) наниматель обязан один раз в календарном году производить единовременную выплату на оздоровление в порядке и размере, определяемых законодательством, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором.

Статья 183. Социальные отпуска

Социальные отпуска работникам предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей в соответствии с

настоящим Кодексом.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Право на социальные отпуска работников не зависит от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой формы организации.

На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или коллективным договором, соглашением, - заработная плата (средний заработок).
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска.

Социальные отпуска предоставляются за тот календарный год, в котором работник имеет на них право.

В случаях неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении.

Статья 184. Отпуск по беременности и родам

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

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).

КонсультантПлюс: примечание.
Женщины, проживающие постоянно (преимущественно) на территории радиоактивного загрязнения в зоне последующего отселения, имеют право на отпуск по беременности и родам с 27 недель беременности продолжительностью 146 календарных дней (в случае осложненных родов или рождения двух и более детей - 160 календарных дней) независимо от числа дней, фактически использованных до родов (подпункт 1.2 пункта 1 статьи 21 Закона Республики Беларусь от 06.01.2009 N 9-З).

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).

За время нахождения в отпуске по беременности и родам назначается и выплачивается государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством.

Статья 185. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Работающим женщинам независимо от трудового стажа по их желанию наниматель обязан предоставить после окончания отпуска по беременности и родам отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи ребенка в случае, если мать ребенка на территории Республики Беларусь вышла на работу (службу), учебу (при получении профессионально-технического, среднего специального, высшего или научно-ориентированного образования в дневной форме получения образования), проходит подготовку в клинической ординатуре в очной форме или является нотариусом, адвокатом, индивидуальным предпринимателем, творческим работником, физическим лицом, осуществляющим ремесленную деятельность, деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма (за исключением случаев приостановления соответствующей деятельности в порядке, установленном

законодательством, неосуществления предпринимательской деятельности в связи с нахождением в процессе прекращения деятельности). Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет также предоставляется лицам, указанным в настоящей части, в случае, если мать работает в представительстве международной организации в Республике Беларусь, дипломатическом представительстве, консульском учреждении иностранного государства, аккредитованных в Республике Беларусь.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З, от 08.07.2024 N 25-З)

В случае установления опеки над ребенком отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется работающему опекуну.

Отпуск, предусмотренный настоящей статьей, предоставляется по письменному заявлению и может быть использован полностью либо по частям любой продолжительности.

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 в порядке, предусмотренном частью четвертой настоящей статьи.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, предоставленный лицам, указанным в частях второй и третьей настоящей статьи, прекращается со дня, следующего за днем утраты оснований, по которым данный отпуск был им предоставлен.

При наличии в семье двоих и более детей в возрасте до трех лет отпуск, предусмотренный настоящей статьей, предоставляется одному лицу.

За время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет назначается и выплачивается ежемесячное государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством.

По желанию лиц, указанных в частях первой - третьей настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет они могут работать по совместительству по основному (по другой должности служащего (профессии рабочего)) или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 111 - 114 настоящего Кодекса).
(в ред. Законов Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З, от 08.07.2024 N 25-З)

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет включается в стаж работы, а также в стаж работы по специальности, должности служащего (профессии рабочего) в соответствии с законодательством.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

В стаж работы, дающий право на последующие трудовые отпуска, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет не засчитывается.

Статья 186 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З.

Статья 186. Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка

(введена Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

При рождении ребенка и воспитании его в семье наниматель обязан по желанию отца (отчима) ребенка предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней. Иная продолжительность и (или) оплата отпуска при рождении ребенка могут быть предусмотрены коллективным договором, нанимателем.

Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка предоставляется единовременно по его письменному заявлению в течение шести месяцев с даты рождения ребенка.

Статья 187. Исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 187. Отпуск для завершения работы над квалификационной научной

работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук
(введена Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение, наниматель обязан по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней.

Статья 188. Исключена
(статья 188 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 189. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников:

1) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

1-1) Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;
(п. 1-1 части первой статьи 189 введен Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

2) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

3) осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

4) инвалидам, работающим на специализированных рабочих местах;
(п. 4 части первой статьи 189 в ред. Закона Республики Беларусь от 30.06.2022 N 183-З)

5) иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением.

В случаях, предусмотренных законодательными актами, отдельным категориям работников наниматель предоставляет кратковременный отпуск без сохранения заработной платы иной продолжительности.
(часть вторая статьи 189 введена Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Отпуска, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются в течение календарного года в период, согласованный сторонами.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 190. Отпуск по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

По семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 настоящего Кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней. При этом коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может предусматриваться большая продолжительность отпуска, которая суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

В случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), по другим уважительным причинам коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может быть предусмотрено предоставление работнику не более трех календарных дней по каждой из указанных причин с сохранением за ним среднего заработка в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем.

Для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, сохранение среднего заработка, предусмотренное частью второй настоящей статьи, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

Уважительность причин для предоставления отпуска оценивает наниматель, если иное не установлено коллективным договором, иными локальными правовыми актами.

Статья 191. Отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе нанимателя

При необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии, наниматель вправе с письменного согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Продолжительность предоставляемого работнику отпуска суммарно не должна превышать шести календарных месяцев в течение календарного года.

(часть вторая статьи 191 введена Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между нанимателем и работниками, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Статья 192. Предоставление части трудового отпуска вместо отпуска без сохранения заработной платы

По договоренности между работником и нанимателем, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, наниматель вместо отпуска без сохранения заработной платы (статья 190) может предоставить часть трудового отпуска по правилам, установленным частью первой статьи 174 настоящего Кодекса.

ГЛАВА 13
ПРОИЗВОДСТВЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ, ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ И ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

КонсультантПлюс: примечание.
О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины см. Директиву Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 N 1.

КонсультантПлюс: примечание.
Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций см. Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 N 5.

Статья 193. Понятие производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Производственно-технологическая дисциплина - соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг), а также требований по рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов.

Исполнительская и трудовая дисциплина - обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее исполнение своих обязанностей, письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя, не противоречащих законодательству и локальным правовым актам.

Статья 194. Трудовой распорядок. Уставы и положения о дисциплине

Трудовой распорядок для работников определяется:
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

1) правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами, соглашениями, положениями и инструкциями по охране труда и другими локальными правовыми актами;
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 06.07.2009 N 37-З, от 18.07.2019 N 219-З)

2) штатным расписанием;

КонсультантПлюс: примечание.
На руководителей организаций (структурных (обособленных) подразделений) должностные инструкции, как правило, не разрабатываются (часть четвертая пункта 10 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 N 1).

3) должностными (рабочими) инструкциями работников;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

4) графиками работ (сменности);

5) графиками отпусков.

6) - 8) исключены. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З

Локальные правовые акты, регулирующие трудовой распорядок, не могут ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Кодексом и иными актами законодательства, регулирующими соответствующие отношения в социально-трудовой сфере.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

Статья 195. Правила внутреннего трудового распорядка

Правила внутреннего трудового распорядка устанавливаются нанимателем с участием профсоюзов на основании типовых правил внутреннего трудового распорядка, утверждаемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 196. Поощрения за труд

Наниматель вправе поощрять работников.

Виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть

представлены к государственным наградам в соответствии с законом.

ГЛАВА 14
ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

Статья 197. Дисциплинарный проступок

КонсультантПлюс: примечание.
Доказательствами совершения дисциплинарного проступка могут являться, в частности, докладные записки, составленные в установленном порядке акты о допущенных нарушениях, материалы проверок, ревизий, проводимых вышестоящими в порядке подчиненности организациями, а также государственными органами (часть вторая пункта 18 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.06.2012 N 4).

За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность (статьи 198 - 204).

Статья 198. Меры дисциплинарного взыскания

За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;

КонсультантПлюс: примечание.
Руководителям государственных органов, иных организаций независимо от форм собственности обеспечивать безусловное привлечение работников организаций к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы; нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников (подпункт 1.4 пункта 1 Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 N 1).

4) увольнение (пункты 6 - 11 статьи 42, пункты 1, 1-2, 5-1, 9 и 10 части первой статьи 47).

(в ред. Закона Республики Беларусь от 28.05.2021 N 114-З)

(часть первая статьи 198 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания (статья 204).

КонсультантПлюс: примечание.
Наниматель не вправе самостоятельно либо на основании коллективных договоров (соглашений) вводить дополнительные меры дисциплинарного взыскания (часть третья пункта 4 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.06.2012 N 4).

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 199. Порядок применения дисциплинарных взысканий

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника.

Отказ работника от дачи письменного объяснения, невозможность получения от него объяснения по поводу совершенного дисциплинарного проступка не являются препятствиями для применения дисциплинарного взыскания и оформляются актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.
(часть вторая статьи 199 в ред. Закона Республики Беларусь от 28.05.2021 N 114-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Если же после применения дисциплинарного взыскания работник продолжает виновное противоправное поведение, наниматель вправе вновь привлечь его к дисциплинарной ответственности (пункт 6 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.06.2012 N 4).

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом).

Дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 3 части первой статьи 198 настоящего Кодекса, применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа (распоряжения, постановления, решения, протокола) о дисциплинарном взыскании.

Приказ (распоряжение, постановление, решение, протокол) о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок со дня издания, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Работник, не ознакомленный в срок, установленный частью шестой настоящей статьи, с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

Статья 200. Сроки применения дисциплинарных взысканий

КонсультантПлюс: примечание.
Для применения дисциплинарного взыскания время нахождения работника в командировке, совершения им прогулов и других случаев отсутствия на работе из расчета месячного срока не исключается (пункт 9 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.06.2012 N 4).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или

справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.
(часть первая статьи 200 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранительными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, - позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Статья 201. Органы (руководители), правомочные применять дисциплинарные взыскания

Дисциплинарное взыскание применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность служащего, приема на профессию рабочего) и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем), если иное не установлено законодательными актами.
(часть первая статьи 201 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Передача полномочий по применению дисциплинарных взысканий оформляется приказом (распоряжением).
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Дисциплинарные взыскания к отдельным категориям работников с особым характером труда (статья 204) могут применяться также органами (руководителями), вышестоящими по отношению к органам (руководителям), указанным в части первой настоящей статьи.

Работники, занимающие выборные должности служащих, могут быть уволены с работы только по решению органа, которым они избраны, и только по основаниям, предусмотренным законодательством.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 202. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Орган, рассматривающий трудовой спор, с учетом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых проступок совершен, предшествующего поведения работника на производстве и его отношения к труду вправе отменить дисциплинарное взыскание.

КонсультантПлюс: примечание.
Суд не вправе указывать, какое более мягкое дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику, поскольку право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю (часть вторая пункта 5 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.06.2012 N 4).

После отмены дисциплинарного взыскания в соответствии с частью второй настоящей статьи наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки, предусмотренные частями второй, третьей и четвертой статьи 200 настоящего Кодекса, в которые не включаются сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров.

Вышестоящий орган (руководитель), рассматривающий трудовые споры отдельных категорий работников с особым характером труда (статья 204), вправе отменить,

смягчить или усилить (в пределах предоставленных ему полномочий) дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим органом (руководителем), если установит, что это взыскание не соответствует тяжести совершенного дисциплинарного проступка.

Усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о наложении дисциплинарного взыскания рассматривается по жалобе работника.

Статья 203. Снятие и погашение дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа (распоряжения, постановления, решения, протокола).
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Орган (руководитель), применивший взыскание, имеет право снять его досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом).
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Дисциплинарный устав таможенных органов Республики Беларусь утвержден Указом Президента Республики Беларусь от 09.03.2011 N 98.

КонсультантПлюс: примечание.
Дисциплинарная ответственность прокурорских работников установлена статьей 55 Закона Республики Беларусь от 08.05.2007 N 220-З.

КонсультантПлюс: примечание.
Дисциплинарная ответственность судей судов общей юрисдикции установлена главой 9 Кодекса Республики Беларусь о судоустройстве и статусе судей.

Статья 204. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников с особым характером труда

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Особенности дисциплинарной ответственности работников транспорта и других категорий работников с особым характером труда устанавливаются актами законодательства.

ГЛАВА 15
СОВМЕЩЕНИЕ РАБОТЫ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 205. Поощрение работников, совмещающих работу с получением образования

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

При установлении более высокой квалификации по должности служащего (профессии рабочего) или при продвижении по работе учитываются прохождение работниками профессиональной подготовки, повышение квалификации, прохождение переподготовки, стажировки работников, наличие общего среднего,

профессионально-технического образования, а также получение ими среднего специального, высшего образования, наличие ученой степени, ученого звания.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Работникам, получающим образование по направлению нанимателя (по решению нанимателя о направлении на обучение, в соответствии с коллективным договором, трудовым договором или договором в сфере образования) или при отсутствии направления нанимателя, по их желанию предоставляются гарантии в соответствии с настоящим Кодексом, иными актами законодательства.
(часть вторая статьи 205 введена Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Статья 206. Гарантии для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Работникам, получающим общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 207 и 208 настоящего Кодекса.

Работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 207 и 211 настоящего Кодекса.

Статья 207. Сокращение рабочего времени для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 29.06.2023 N 273-З)

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, в период учебного года устанавливается сокращенная рабочая неделя на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) с оплатой не менее 50 процентов среднего заработка по основному месту работы.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 09.11.2009 N 51-З, от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Наниматель вправе дополнительно предоставлять в период учебного года без ущерба для производственной деятельности по желанию работников, указанных в части первой настоящей статьи, еженедельно свободный от работы день без сохранения заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Статья 208. Отпуска в связи с получением образования работникам, получающим общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Работникам, получающим общее среднее образование, специальное образование

на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, предоставляется на период итоговой аттестации при получении общего среднего образования отпуск продолжительностью не менее 20 календарных дней, а при получении общего базового образования - не менее 9 календарных дней с сохранением среднего заработка по основному месту работы.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 09.11.2009 N 51-З, от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Работникам, допущенным к аттестации в порядке экстерната при получении общего базового образования, предоставляется отпуск продолжительностью не менее 17 календарных дней, а допущенным к аттестации в порядке экстерната при получении общего среднего образования - не менее 20 календарных дней с сохранением среднего заработка по основному месту работы.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 209. Исключена
(статья 209 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 210. Исключена
(статья 210 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 211. Отпуска в связи с получением образования работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования по направлению нанимателя, предоставляется отпуск с сохранением среднего заработка по основному месту работы следующей продолжительностью:
(в ред. Законов Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З)

1) на период выполнения контрольных работ, сдачи зачетов и экзаменов в учебном году:

на первом и втором курсах - до 10 календарных дней;

на третьем курсе - до 20 календарных дней;

2) для подготовки и прохождения итоговой аттестации - 20 календарных дней.

Работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, предоставляются отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной частью первой настоящей статьи.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Статья 212. Отпуск для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования для получения среднего специального и высшего образования

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения образования для получения среднего специального образования, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее 7 календарных дней, а в учреждения образования для получения высшего образования - не менее 12 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учреждения образования и обратно.

Статья 213. Исключена
(статья 213 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 214. Гарантии для работников, получающих среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования по направлению нанимателя, предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 настоящего Кодекса и иными законодательными актами.

Работникам, впервые получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 215 настоящего Кодекса, а также отпуска в связи с получением такого образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 настоящего Кодекса.

Работникам, имеющим среднее специальное и высшее образование и получающим второе и последующее образование того же уровня в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, могут предоставляться гарантии, предусмотренные статьей 215 настоящего Кодекса, а также отпуска в связи с получением такого образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 настоящего Кодекса.

Статья 215. Сокращение рабочего времени для работников, получающих среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З)

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Работники, получающие среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, на период четырех учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (дипломной работы) и (или) сдачи государственных экзаменов имеют право на сокращенную рабочую неделю на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) для подготовки к занятиям с оплатой не менее 50 процентов среднего заработка по основному месту работы.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Наниматель вправе предоставлять в течение указанных четырех месяцев дополнительно по желанию работника еженедельно свободный от работы день без сохранения заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Статья 216. Отпуска в связи с получением образования работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Работникам, получающим среднее специальное образование в вечерней форме

получения образования, на период экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск продолжительностью до 18 календарных дней.

Работникам, получающим высшее образование в вечерней форме получения образования, на период экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск продолжительностью до 28 календарных дней.

Работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в заочной или дистанционной форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск продолжительностью до 30 календарных дней.

Работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, предоставляется отпуск:

1) на период сдачи государственных экзаменов - продолжительностью 21 календарный день;

2) на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы), магистерской диссертации - продолжительностью 90 календарных дней.

Работникам, получающим научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства, для сдачи кандидатских экзаменов предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 15 календарных дней.

За время отпусков, предоставляемых в связи с получением среднего специального и высшего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования по направлению нанимателя, за работником сохраняется средний заработок по месту работы.

Статья 217. Исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 217. Основания для предоставления отпусков в связи с получением образования, отпусков для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования, для получения научно-ориентированного образования

(введена Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Отпуска в связи с получением образования, установленные статьями 208, 211 и 216 настоящего Кодекса, предоставляются на основании справки-вызова, выдаваемой учреждением образования, организацией, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования.

Отпуска для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования, для получения научно-ориентированного образования, установленные статьями 212 и 219 настоящего Кодекса, предоставляются на основании извещения, выдаваемого учреждением образования, организацией, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования, пропуска для участия в централизованном тестировании, выдаваемого учреждением образования.

Статья 218. Исключена

(статья 218 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 219. Отпуска для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования, для получения научно-ориентированного образования

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Работникам для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения

образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования, для получения научно-ориентированного образования предоставляются отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 12 календарных дней.

Статья 220. Оплата проезда к месту нахождения учреждений образования работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в заочной или дистанционной форме получения образования
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 29.06.2023 N 273-З)

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Наниматель может оплачивать работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в заочной или дистанционной форме получения образования, проезд к месту нахождения учреждений образования и обратно на установочные или лабораторно-экзаменационные сессии один раз в течение учебного года в размере 50 процентов стоимости проезда соответствующим видом транспорта в соответствии с порядком, установленным законодательством о служебных командировках.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 29.06.2023 N 273-З)

В порядке и размере, предусмотренных частью первой настоящей статьи, может производиться оплата проезда для сдачи государственных экзаменов или подготовки и защиты дипломного проекта (дипломной работы).
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 220-1. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников

(введена Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Наниматель обеспечивает профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. В иных случаях необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников определяется нанимателем.

Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников осуществляются в учреждениях дополнительного образования взрослых, иных учреждениях образования, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых, в соответствии с законодательством.
(часть вторая статьи 220-1 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, наниматель обязан создать необходимые условия для совмещения работы с получением соответствующего образования, предоставлять гарантии, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

При направлении нанимателем работника на профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работнику предоставляются гарантии, установленные Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Необходимость профессиональной подготовки либо переподготовки работников для собственных нужд определяет наниматель.

ГЛАВА 16
ОХРАНА ТРУДА

Статья 221. Охрана труда работников

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Охрана труда работников осуществляется в соответствии с законодательством об охране труда с учетом особенностей, установленных настоящим Кодексом.

Статья 221-1. Исключена
(статья 221-1 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 221-2. Исключена
(статья 221-2 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 222. Исключена
(статья 222 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 223. Гарантии права работника на охрану труда

Для реализации права работника на охрану труда государство осуществляет государственное управление в области охраны труда, надзор за соблюдением законодательства об охране труда и устанавливает ответственность за нарушение законодательства об охране труда.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 06.07.2009 N 37-З, от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

При отказе работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих; непредоставления ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; приостановления и запрещения проведения работ органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора), работнику до устранения нарушений или до создания нового рабочего места должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации, либо, с его согласия, работа с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости наниматель обязан обеспечить направление работника на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием наниматель обязан предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, направление работника на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка, а при необходимости - его реабилитацию.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 224. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Работник подлежит обязательному страхованию нанимателем от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

КонсультантПлюс: примечание.
Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда утверждены постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 N 575.

КонсультантПлюс: примечание.
Об отнесении затрат на выплаты компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда см. разъяснение Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.10.2021.

Статья 225. Право на компенсацию по условиям труда

Работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на оплату труда в повышенном размере, бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, на оплачиваемые перерывы по условиям труда, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, другие компенсации. Размеры (объемы) и порядок предоставления компенсаций по условиям труда устанавливаются Правительством Республики Беларусь.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 06.01.2009 N 6-З, от 08.01.2014 N 131-З)

В служебных командировках или при разъездном характере работы работнику, имеющему право на бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, выплачивается денежная компенсация на их приобретение на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами, трудовым договором.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Работающим по гражданско-правовым договорам компенсации по условиям труда могут устанавливаться этими договорами (часть третья статьи 13 Закона Республики Беларусь от 23.06.2008 N 356-З).

Наниматель может дополнительно установить работнику по коллективному договору, соглашению или трудовому договору иные меры, компенсирующие вредное влияние на работающих производственных факторов, возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью работника, не предусмотренные законодательством.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 226. Исключена
(статья 226 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 227. Исключена
(статья 227 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 228. Гарантии при прохождении медицинских осмотров

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

На время прохождения предусмотренных законодательством медицинских осмотров за работником сохраняются его место работы, должность служащего (профессия рабочего) и средний заработок.

Статья 229. Исключена
(статья 229 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 230. Исключена

(статья 230 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 231. Исключена
(статья 231 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 232. Исключена
(статья 232 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

ГЛАВА 17
РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 233. Понятие индивидуального трудового спора. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

1) комиссиями по трудовым спорам;

2) судами.

Статья 234. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам регулируется настоящим Кодексом, а в судах определяется, кроме того, законодательством о гражданском судопроизводстве.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.07.2024 N 25-З)

Установленный настоящим Кодексом порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной оплачиваемой должности служащего работников общественных объединений.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Индивидуальные трудовые споры, стороной которых является руководитель организации, выступающий в качестве работника, рассматриваются судами.
(часть третья статьи 234 введена Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Индивидуальные трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются в особом порядке (статья 321).
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 235. Комиссия по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год.

По письменному соглашению между профсоюзом и нанимателем либо в случаях, предусмотренных коллективным договором, комиссии по трудовым спорам могут создаваться в подразделениях организаций.

Полномочия представителей сторон подтверждаются доверенностями, выданными в установленном порядке.

Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании комиссии по трудовым спорам выполняются поочередно представителями сторон. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

Порядок ведения делопроизводства комиссией по трудовым спорам устанавливается по соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном

договоре.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется нанимателем.

Статья 236. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам (если она создана) является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда настоящим Кодексом и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры работников - членов соответствующего профсоюза, связанные с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных правовых актов, трудовых договоров, в том числе об (о):

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

1) установленных расценках и нормах труда, а также условиях для их выполнения;

2) переводе на другую работу и перемещении;

3) оплате труда, в том числе при невыполнении норм труда, простое и браке, совмещении должностей служащих (профессий рабочих), за работу в сверхурочное и ночное время;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

4) праве на получение и размере причитающихся работнику премий и вознаграждений, предусмотренных действующей у нанимателя системой оплаты труда;

5) выплате компенсаций и предоставлении гарантий;

6) возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;

7) предоставлении отпусков;

8) выдаче специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания;

9) применении мер дисциплинарного взыскания, кроме увольнения.

(п. 9 части второй статьи 236 введен Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Работник - не член профсоюза имеет право по своему выбору обратиться в комиссию по трудовым спорам либо в суд.

Компетенция комиссий по трудовым спорам, созданных в подразделениях организаций, определяется по письменному соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре.

Статья 237. Порядок приема заявлений, поступающих в комиссию по трудовым спорам, и срок рассмотрения трудовых споров

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению.

При неявке работника на заседание комиссии по трудовым спорам рассмотрение заявления откладывается. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия по трудовым спорам может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов (иных представителей работников) и других общественных объединений. По требованию комиссии по трудовым спорам наниматель обязан предоставлять необходимые расчеты и документы.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок.

Статья 238. Решение комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза.

Решение комиссии по трудовым спорам имеет обязательную силу и утверждению нанимателем либо профсоюзом не подлежит.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются: наниматель; фамилия, имя, отчество обратившегося в комиссию по трудовым спорам работника; даты обращения в комиссию по трудовым спорам и рассмотрения спора; существо спора; фамилии членов комиссии по трудовым спорам, присутствовавших на заседании; мотивированное решение комиссии по трудовым спорам.

Копии решения комиссии по трудовым спорам в трехдневный срок вручаются работнику и нанимателю.

Статья 239. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или нанимателем, за исключением случаев, предусмотренных статьей 321 настоящего Кодекса, в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии по трудовым спорам.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Пропуск указанного срока не является основанием к отказу в приеме заявления.

Статья 240. Гарантии для членов комиссии по трудовым спорам

(в ред. Законов Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З, от 13.11.2023 N 312-З)

В отношении работников - членов комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий не допускаются понижение тарифной ставки (тарифного оклада), оклада, должностного оклада и расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, за исключением случаев ликвидации организации (прекращения деятельности представительства иностранной организации, филиала иностранного юридического лица), прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, и случаев, предусмотренных пунктами 2, 6 - 11 статьи 42 настоящего Кодекса и иными законодательными актами.

Статья 241. Рассмотрение трудовых споров в суде

В суде рассматриваются трудовые споры по заявлению:

1) работника или нанимателя, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;

2) работника, если комиссия по трудовым спорам не рассмотрела его заявление в срок, установленный частью шестой статьи 237 настоящего Кодекса, или не вынесла решение;

3) прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству;

4) работника об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием.

(часть первая статьи 241 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) работников, работающих у нанимателей, где комиссии по трудовым спорам не созданы;

2) работников - не членов профсоюза, если они не обратились в комиссию по трудовым спорам;

3) работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения

трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения;

4) нанимателей о возмещении им причиненного работниками материального ущерба;

5) работников по вопросу применения законодательства о труде, который в соответствии с законодательством был решен нанимателем и профсоюзом в пределах предоставленных им прав;

6) руководителя организации, выступающего в качестве работника;

(п. 6 части второй статьи 241 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

7) работников о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 22 настоящего Кодекса;

(п. 7 части второй статьи 241 введен Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

8) работников о недействительности отдельных условий трудового договора в случаях, предусмотренных частью первой статьи 23 настоящего Кодекса.

(п. 8 части второй статьи 241 введен Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Непосредственно в суде рассматриваются также споры об отказе в заключении трудового договора с:

1) лицами, приглашенными на работу в порядке перевода от другого нанимателя;

2) выпускниками, которым место работы предоставлено путем распределения, направления на работу, прибывшими на работу к определенному нанимателю;

(п. 2 части третьей статьи 241 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

3) другими лицами, с которыми наниматель в соответствии с законодательством обязан заключить трудовой договор;

4) лицами по дискриминационным мотивам.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров работники освобождаются от уплаты судебных расходов.

Статья 242. Сроки обращения за разрешением трудовых споров

Работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, устанавливается срок в один год со дня обнаружения ущерба.

Сроки, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, применяются при обращении в суд прокурора.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных настоящей статьей, они могут быть восстановлены соответственно комиссией по трудовым спорам или судом.

Часть пятая статьи 242 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З.

Статья 243. Восстановление на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда

В случаях прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, прежние существенные

условия труда.

Если суд посчитает невозможным или нецелесообразным восстановление работника по причинам, не связанным с совершением виновных действий работником, он имеет право предложить и с согласия работника возложить на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка. (в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 244. Оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

В случаях восстановления работника на прежней работе, а также изменения формулировки причины увольнения, которая препятствовала поступлению работника на новую работу, ему выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула. При взыскании в пользу работника среднего заработка в случае восстановления работника на прежней работе подлежат зачету выплаченные ему при увольнении выходное пособие, компенсации, иные выплаты, на которые работник имел право в соответствии с законодательством и (или) коллективным договором, иными локальными правовыми актами, связанные с увольнением, заработная плата, полученная за время работы у другого нанимателя после незаконного увольнения, пособие по временной нетрудоспособности, выплаченное в пределах срока оплачиваемого вынужденного прогула.

При незаконном переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы работнику выплачиваются по решению органа, рассматривавшего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Наниматель может произвести выплаты, предусмотренные настоящей статьей, при отсутствии решения органа, рассматривавшего трудовой спор.

Статья 245. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы

Суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы, обязанность возместить ущерб, причиненный в связи с оплатой за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы.

На должностных лиц в соответствии с частью первой настоящей статьи возлагается обязанность возместить ущерб, если увольнение, перевод, перемещение, изменение существенных условий труда или отстранение от работы произведены с нарушением закона, а также при задержке исполнения решения суда о восстановлении работника на работе, прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда.

Статья 246. Возмещение морального вреда

КонсультантПлюс: примечание.
При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями лица, которому причинен вред (часть вторая статьи 152 Гражданского кодекса Республики Беларусь).

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного

ему указанными действиями. Размер морального вреда определяется судом.

Статья 247. Немедленное исполнение некоторых решений и постановлений по трудовым делам

Решение или постановление, принятые органом по рассмотрению трудовых споров, указанных в части первой статьи 243 настоящего Кодекса, подлежат немедленному исполнению.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Если наниматель задержал исполнение такого решения или постановления, то за время задержки со дня вынесения решения или постановления по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок или разница в заработке.

Немедленному исполнению в соответствии с законодательством об исполнительном производстве подлежит также решение суда о выплате работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 24.10.2016 N 439-З)

Статья 248. Срок исполнения решения комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению нанимателем не позднее чем в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на его обжалование, за исключением статьи 247 настоящего Кодекса.

Статья 249. Принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам

(в ред. Закона Республики Беларусь от 24.10.2016 N 439-З)

В случае неисполнения нанимателем решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (статья 248) она выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

Удостоверение не выдается, если работник или наниматель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд (статья 242).

В удостоверении должны быть указаны:

наименование и место нахождения комиссии, вынесшей решение по трудовому спору, фамилия и инициалы уполномоченного лица;

дата принятия решения комиссии;

сведения о работнике: фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется), его место жительства (место пребывания), дата и место рождения (при наличии сведений о месте рождения), данные документа, удостоверяющего его личность (идентификационный номер, серия (при их наличии), номер, дата выдачи, наименование органа, выдавшего документ);

сведения о нанимателе: его наименование, место нахождения, регистрационный номер и дата государственной регистрации юридического лица, учетный номер плательщика;

резолютивная часть решения комиссии;

дата выдачи удостоверения.

Удостоверение подписывается председателем и секретарем комиссии по трудовым спорам.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

На основании выданного и предъявленного не позднее трехмесячного срока в орган принудительного исполнения удостоверения судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в порядке, установленном законодательством об исполнительном производстве.

При пропуске работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Статья 250. Ограничения взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам, при последующем ином разрешении трудового спора, а также сумм, выплаченных по решению суда по трудовому спору, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Статья 251. Органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров

Наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

Порядок работы органов, указанных в части первой настоящей статьи, определяется сторонами, их создавшими. При этом не должно ограничиваться право работника на судебную защиту.

РАЗДЕЛ III
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

ГЛАВА 18
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ОРГАНИЗАЦИИ

Статья 252. Руководитель организации

КонсультантПлюс: примечание.
Наименования должностей руководителей организаций устанавливаются как генеральный директор, директор, заведующий, начальник, председатель, управляющий (часть третья пункта 6 Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 N 1).

Руководитель организации - физическое лицо, которое в силу закона или учредительного документа организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Положения настоящей главы распространяются на руководителей организаций любых организационно-правовых форм, кроме случая, когда руководитель организации является единственным собственником имущества организации или индивидуальным предпринимателем.

Статья 253. Правовое регулирование труда руководителя организации

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Права и обязанности руководителя организации определяются настоящим Кодексом, актами законодательства, учредительным документом, а также трудовым договором.

Статья 254. Заключение трудового договора с руководителем организации

КонсультантПлюс: примечание.
Примерная форма контракта с руководителем государственной организации установлена постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.05.2007 N 604.

Трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им органом (организацией) на срок, установленный учредительным документом организации или соглашением сторон, если иное не предусмотрено законодательными актами.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Собственник имущества организации или уполномоченный им орган вправе устанавливать в учредительном документе организации процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.).
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 255. Ограничение работы по совместительству

КонсультантПлюс: примечание.
Лицам управляющей компании холдинга с участием государства, состоящим в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенных трудовых договоров и являющихся государственными должностными лицами в соответствии с Законом Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. N 305-З "О борьбе с коррупцией", предоставлено право выполнять работу по совместительству на основании трудового договора (контракта) в других юридических лицах, являющихся участниками одного холдинга, в том числе на руководящих должностях, при наличии согласия собственника имущества этих участников (часть третья пункта 9 Указа Президента Республики Беларусь от 07.10.2021 N 385).

Руководителю государственной организации и организации, в уставном фонде которой 50 и более процентов акций (долей) находятся в собственности государства и (или) его административно-территориальных единиц, запрещается выполнение оплачиваемой работы на условиях совместительства, кроме педагогической (в части реализации содержания образовательных программ), научной, культурной, творческой деятельности, а также медицинской практики, если иное не предусмотрено законодательными актами.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

Статья 256. Материальная ответственность руководителя организации

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за реальный ущерб, причиненный им имуществу организации.

Статья 257. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с руководителем организации может быть также прекращен по следующим основаниям:

1) открытие в отношении организации конкурсного или ликвидационного производства, введение санации в деле о несостоятельности или банкротстве в соответствии с законодательством об урегулировании неплатежеспособности;

(п. 1 статьи 257 в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

2) принятие собственником имущества организации или уполномоченным им органом соответствующего решения о прекращении трудового договора.

Статья 258. Исключена

(статья 258 исключена с 1 января 2024 года. - Закон Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Статья 259. Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа

По решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут до истечения срока его действия в случае отсутствия виновных действий (бездействия) руководителя организации. В таком случае собственник имущества организации или уполномоченный им орган выплачивает руководителю организации компенсацию за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором.

Статья 260. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом собственника имущества организации или уполномоченный им орган в письменной форме не позднее чем за один месяц.

Если трудовой договор расторгается без уважительных причин, руководитель организации по требованию собственника имущества организации или уполномоченного им органа обязан выплатить организации компенсацию в размере, определяемом трудовым договором.

К уважительным причинам, в частности, относятся:

1) достижение руководителем организации пенсионного возраста;

2) препятствующая продолжению трудовой деятельности болезнь;

3) необходимость ухода за больным членом семьи;

4) нарушение собственником имущества организации или уполномоченным им органом условий трудового договора.

Статья 261. Особенности регулирования труда членов коллегиальных исполнительных органов организации

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Учредительным документом организации на членов коллегиального исполнительного органа организации могут распространяться особенности регулирования труда, установленные настоящей главой для руководителя организации.

ГЛАВА 18-1
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, С КОТОРЫМИ ЗАКЛЮЧАЮТСЯ КОНТРАКТЫ

(введена Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 261-1. Заключение контракта

Контракт может заключаться по соглашению сторон:

1) при приеме на работу;

2) с работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, срочный трудовой договор;

3) в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными

законодательными актами.

В случаях, предусмотренных законодательством, заключение контрактов является обязательным.

Статья 261-2. Содержание и условия контракта

Контракт должен содержать помимо сведений и условий, предусмотренных статьей 19 настоящего Кодекса, в качестве обязательных следующие сведения и условия:

1) дни и периодичность выплаты заработной платы;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

2) проведение аттестации работников, занимающих должности служащих, не реже одного раза в три года;

(п. 2 части первой статьи 261-2 в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

3) дополнительные меры стимулирования труда, в том числе:

предоставление дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка;

повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - надбавку в размере не более 50 процентов оклада.

Для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, размер указанной надбавки устанавливается (изменяется) в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год. При этом уменьшение ее размера осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 32 настоящего Кодекса;

4) уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за:

отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, несвоевременное исполнение или неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

использование государственного имущества не в служебных целях;

5) уменьшение работнику трудового отпуска за соответствующий рабочий год на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом трудовой отпуск должен быть не менее 24 календарных дней;

6) обязанность работника не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить нанимателя о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

7) обязанность нанимателя не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить работника о решении продолжить или прекратить трудовые отношения на условиях контракта либо заключить трудовой договор на неопределенный срок (при соблюдении работником условий, установленных частью первой статьи 261-4 настоящего Кодекса).

Обсуждение содержания контракта работника - члена профсоюза производится с участием представителя соответствующего профсоюза.

Примерная форма контракта утверждается Правительством Республики Беларусь.

Статья 261-3. Срок действия контракта. Продление контракта. Заключение нового контракта. Прекращение контракта в связи с истечением срока его действия

Контракт заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет (максимальный срок действия контракта). Конкретный срок действия контракта определяется по соглашению сторон.

Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении

продолжить или прекратить трудовые отношения.

Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

Работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, признается работник, у которого на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

(часть пятая статьи 261-3 введена Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Контракт прекращается в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если настоящим Кодексом (статья 261-5) или иными законодательными актами не установлена обязанность нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт, а также если возникли основания для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок (статья 261-4).

Статья 261-4. Случаи, когда трудовые отношения продолжаются на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок

Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, по истечении срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок.

Если по истечении срока действия контракта трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то трудовые отношения считаются продолженными на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Началом действия трудового договора считается день, следующий за днем истечения срока действия контракта. При этом трудовые отношения оформляются в соответствии со статьями 18 и 19 настоящего Кодекса не позднее дня, следующего за днем предъявления одной из сторон требования о заключении трудового договора.

Действие части первой настоящей статьи не распространяется на работников, заключение контрактов с которыми в соответствии с законодательством является обязательным.

Статья 261-5. Гарантии при заключении, продлении срока действия и прекращении контракта для отдельных категорий работников

Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются без их согласия на заключение контрактов.

Срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт:

1) с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за

ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

2) с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

3) с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, - не менее чем до достижения указанного возраста.

С согласия работников, указанных в части третьей настоящей статьи, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, при заключении контракта срок его действия определяется в соответствии с частью первой статьи 261-3 настоящего Кодекса и частью третьей настоящей статьи.

При досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков.

ГЛАВА 19
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

Статья 262. ~~Работы, на которых запрещается~~ привлечение к труду женщин

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Санитарные нормы и правила "Требования к условиям труда женщин" утверждены постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12.12.2012 N 194.

Запрещается привлечение женщин к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также подземных работ, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Запрещается привлечение женщин к выполнению работ, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы, если иное не установлено настоящим Кодексом.

Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную устанавливаются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

Статья 263. Запрещение и ограничение ночных, сверхурочных работ, работы в государственные праздники, праздничные, выходные дни и направления в служебную командировку женщин

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Запрещаются привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работе в ночное время, выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин.

Женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет), могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работе в

ночное время, выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия.

Статья 264. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Беременным женщинам в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З)

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии другой работы, более легкой и исключающей воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З)

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.

Статья 265. Дополнительный свободный от работы день или сокращение продолжительности работы на один час

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего заработка или по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации, установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день. В коллективном договоре, ином локальном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Право на дополнительные свободные дни, предоставляемые в соответствии с частями первой и второй настоящей статьи, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный частью второй настоящей статьи, не предоставляется в ту неделю, в которую предоставляется

дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный частями первой и третьей настоящей статьи.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 266. Отпуска работникам, усыновившим (удочерившим) детей либо назначенным их опекунами

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Работнику, усыновившему (удочерившему) ребенка в возрасте до трех месяцев либо назначенному его опекуном, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней со дня усыновления (удочерения), установления опеки. За время нахождения в отпуске по беременности и родам назначается и выплачивается государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством.

По желанию работника, усыновившего (удочерившего) ребенка либо назначенного его опекуном, ему предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 185 настоящего Кодекса.

Статья 267. Перерывы для кормления ребенка

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее одного часа.

По желанию женщины перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Статья 268. Гарантии для беременных женщин, женщин, имеющих детей, одиноких родителей при заключении и прекращении трудового договора

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение женщины по мотивам ее беременности либо заведомо незаконное увольнение лица с работы установлена статьей 199 Уголовного кодекса Республики Беларусь.

Запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким родителям - с наличием детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет).

При отказе в заключении трудового договора указанным категориям работников наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя:

1) в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42) и в случаях, предусмотренных пунктами 3 - 5 статьи 42 настоящего Кодекса, - с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителем,

имеющим ребенка в возрасте до трех лет;

2) в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42) и в случае, предусмотренном пунктом 5 статьи 42 настоящего Кодекса, - с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет).

Статья 269. Выдача беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха и оказание им материальной помощи

Наниматель может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

Статья 270. Дополнительные гарантии работницам у нанимателей, преимущественно применяющих труд женщин

Наниматели, применяющие преимущественно труд женщин, по своей инициативе, а также в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором, организуют детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей и личной гигиены женщин, определяют в соответствии с медицинскими рекомендациями рабочие места и виды работ (в том числе на дому), на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины, а также создают самостоятельно или на долевых началах специальные подразделения для использования их труда.

Статья 271. Гарантии отцам, одиноким родителям, другим родственникам, членам семьи ребенка, опекунам (попечителям)
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи, опекуну ребенка, фактически осуществляющим уход за ребенком, в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 185 настоящего Кодекса. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется мачехе, если указанный отпуск не предоставлен работающим отцу, другому родственнику, члену семьи ребенка.
(часть первая статьи 271 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется лицам, указанным в части первой настоящей статьи, и в тех случаях, когда мать не может осуществлять уход за ребенком в связи с инвалидностью I группы либо болезнью, препятствующей осуществлению ею ухода за ребенком, подтвержденной заключением врачебно-консультационной комиссии.
(часть вторая статьи 271 введена Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З; в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Работающие отец, другой родственник, член семьи, фактически осуществляющие уход за больным ребенком в возрасте до четырнадцати лет, ребенком в возрасте до трех лет и ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет в случае болезни матери, а также опекун (попечитель) ребенка имеют право на пособие по временной нетрудоспособности в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Часть четвертая статьи 271 исключена. - Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З.

Работающим отцам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, предоставляются гарантии, предусмотренные пунктом 1 части третьей статьи 268 настоящего Кодекса.
(часть четвертая статьи 271 введена Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З; в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Работающие отцы, воспитывающие детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), одинокие родители, а также опекуны (попечители) детей имеют право на гарантии,

предоставляемые законодательством, коллективным договором, соглашением работающим женщинам-матерям.
(часть пятая п. 271 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

ГЛАВА 20
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

Статья 272. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

КонсультантПлюс: примечание.
О временной занятости обучающейся молодежи см. разъяснение Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.04.2022.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет.

С письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые:
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

1) не являются вредными для его здоровья и развития;

2) не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Статья 273. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях

КонсультантПлюс: примечание.
Наниматели, организующие временную трудовую занятость молодежи, представляют в органы по труду, занятости и социальной защите по месту своего нахождения перечни свободных рабочих мест (вакансий) с указанием их количества, сведения о видах работ и сроках их выполнения, необходимом количестве молодых граждан, порядке и условиях организации работ и оплаты их труда (пункт 5 Положения о порядке организации и финансирования временной трудовой занятости молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23.06.2010 N 958).

Несовершеннолетние (лица, не достигшие восемнадцати лет) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются гарантиями, установленными настоящим Кодексом, иными актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями.

Статья 274. Работы, на которых запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

КонсультантПлюс: примечание.

В соответствии с частью третьей статьи 16 Закона Республики Беларусь от 23.06.2008 N 356-З не допускается привлечение лиц моложе восемнадцати лет к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к подземным и горным работам, кроме случаев привлечения к выполнению указанных работ не более четырех часов в день обучающихся в учреждениях образования в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет при прохождении ими практики, производственного обучения.

Запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах.

Список работ, на которых запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет, утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Запрещаются подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы, если иное не установлено настоящим Кодексом. Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную устанавливаются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

Статья 275. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру, если иное не установлено настоящим Кодексом.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка.

Статья 276. Запрещение привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работам в выходные дни, если иное не установлено настоящим Кодексом.

Статья 277. Трудовые отпуска работникам моложе восемнадцати лет

Трудовые отпуска работникам моложе восемнадцати лет предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года.

Статья 278. Нормы выработки для молодых работников

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.

Для работников, принимаемых на работу после получения общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования, профессионально-технического и среднего специального образования, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы

выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре.
(часть вторая статьи 278 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 279. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

КонсультантПлюс: примечание.
Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет вправе самостоятельно, без согласия своих законных представителей распоряжаться своими заработком, стипендией и иными собственными доходами, а также имуществом, приобретенным за счет указанных доходов (часть первая пункта 2 статьи 25 Гражданского кодекса Республики Беларусь).

КонсультантПлюс: примечание.
Доходы, полученные детьми в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет за выполненную работу в период нахождения в лагерях труда и отдыха, осуществляющих свою деятельность в соответствии с законодательством, освобождаются от подоходного налога с физических лиц (пункт 62 статьи 208 Налогового кодекса Республики Беларусь).

Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.
(часть первая статьи 279 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке (тарифному окладу), окладу за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

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.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Ответственность за необоснованный отказ должностного лица нанимателя в приеме на работу гражданина, направленного органами по труду, занятости и социальной защите в счет брони, установлена пунктом 1 статьи 10.12 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях.

Статья 280. Броня приема молодежи на работу, броня для трудоустройства выпускников

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Местными исполнительными и распорядительными органами организациям устанавливаются броня приема на работу для лиц в возрасте до 21 года, впервые ищущих работу, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также броня для трудоустройства выпускников, получивших

профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование, относящихся к категориям детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц с особенностями психофизического развития, которым выдано свидетельство о направлении на работу.

Статья 281. Предоставление первого рабочего места

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Выпускникам государственных учреждений образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование, которым место работы предоставлено путем распределения, выпускникам, получившим профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование, относящимся к категориям детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц с особенностями психофизического развития, которым место работы предоставлено путем трудоустройства в счет брони, лицам с особенностями психофизического развития, получившим специальное образование на уровне общего среднего образования, военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований, а также гражданам, уволенным с альтернативной службы, гарантируется предоставление первого рабочего места. Порядок и условия предоставления первого рабочего места указанным лицам определяются Правительством Республики Беларусь.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 04.06.2015 N 277-З, от 06.01.2021 N 90-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Первым рабочим местом считается место работы, предоставляемое:

выпускникам государственных учреждений образования, которым место работы предоставлено путем распределения, если до поступления в учреждение образования они не состояли в трудовых отношениях;
(в ред. Законов Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З)

выпускникам, получившим профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование, относящимся к категориям детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц с особенностями психофизического развития, которым место работы предоставлено путем трудоустройства в счет брони, если до поступления в учреждение образования они не состояли в трудовых отношениях;
(абзац введен Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

лицам с особенностями психофизического развития, получившим специальное образование на уровне общего среднего образования, если они не состояли в трудовых отношениях;

военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований, гражданам, уволенным с альтернативной службы, если на момент призыва на срочную службу, направления на альтернативную службу они не состояли в трудовых отношениях.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 04.06.2015 N 277-З, от 06.01.2021 N 90-З)

Статья 282. Дополнительные гарантии работникам моложе восемнадцати лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Расторжение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным пунктами 1 - 5 статьи 42 настоящего Кодекса, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным пунктами 6 - 11 статьи 42 и пунктами 2 и 3 статьи 44 настоящего Кодекса, - после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной

(городской) комиссии по делам несовершеннолетних, если иное не установлено настоящим Кодексом.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

ГЛАВА 21
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

Статья 283. Реализация инвалидами права на труд

(в ред. Закона Республики Беларусь от 30.06.2022 N 183-З)

Инвалидам с учетом индивидуальных программ реабилитации, абилитации инвалидов обеспечивается право работать у нанимателей с обычными условиями труда, нанимателей, создающих специализированные рабочие места.

Отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по работе, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда выполнение трудовых обязанностей противопоказано индивидуальной программой реабилитации, абилитации инвалида.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидом в период прохождения им медицинской реабилитации, медицинской абилитации, профессиональной реабилитации, профессиональной абилитации, трудовой реабилитации, социальной реабилитации, социальной абилитации в организации или у индивидуального предпринимателя, осуществляющих такие реабилитацию, абилитацию, за исключением случаев ликвидации организации (прекращения деятельности представительства иностранной организации, филиала иностранного юридического лица), прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, расторжения трудового договора по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 13.11.2023 N 312-З, от 09.12.2025 N 110-З)

Статья 284. Преимущества и гарантии для нанимателей, применяющих труд инвалидов

Наниматели, применяющие труд инвалидов, пользуются преимуществами и гарантиями, предусмотренными законодательством.

Статья 285. Обязанность нанимателя по трудоустройству работников, получивших инвалидность, связанную с выполнением ими трудовых обязанностей у этого нанимателя

(в ред. Закона Республики Беларусь от 30.06.2022 N 183-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Ответственность за невыполнение нанимателем обязанности по созданию рабочих мест для трудоустройства работников, получивших инвалидность в результате увечья или профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей у этого нанимателя, установлена пунктом 2 статьи 10.11 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях.

Наниматель обязан создавать рабочие места для трудоустройства работников,

получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей у этого нанимателя.

Статья 286. Создание дополнительных рабочих мест для трудоустройства инвалидов

(в ред. Закона Республики Беларусь от 30.06.2022 N 183-З)

Для трудоустройства инвалидов наниматели создают дополнительные рабочие места, в том числе специализированные.

Минимальное количество рабочих мест, в том числе специализированных, для трудоустройства инвалидов устанавливается в соответствии с законодательством.

Статья 287. Условия труда и отдыха инвалидов

Инвалидам при приеме на работу не устанавливается испытание.

Работающим инвалидам наниматель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве, труда в надомных условиях.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 17.07.2009 N 48-З, от 30.06.2022 N 183-З)

Условия труда, устанавливаемые инвалидам трудовым договором, коллективным договором, соглашением, не могут ухудшать правовое положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками.

(часть третья статьи 287 в ред. Закона Республики Беларусь от 30.06.2022 N 183-З)

Для инвалидов I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих должностей служащих (профессий рабочих) при полной норме продолжительности рабочего времени.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 17.07.2009 N 48-З, от 30.06.2022 N 183-З)

Направление инвалидов в служебную командировку допускается только с их согласия.

Наниматель вправе уменьшать инвалидам нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.

Часть восьмая статьи 287 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З.

При сокращении численности или штата работников инвалидам предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 45 настоящего Кодекса.

(часть восьмая статьи 287 в ред. Закона Республики Беларусь от 30.06.2022 N 183-З)

Часть девятая статьи 287 исключена. - Закон Республики Беларусь от 30.06.2022 N 183-З.

Статья 288. Права и обязанности нанимателей по социальному обеспечению инвалидов

Инвалиды, работавшие до ухода на пенсию у нанимателя, сохраняют наравне с его работниками право на медицинское обслуживание, обеспечение жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также на другие социальные услуги и гарантии, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями.

Наниматели вправе устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям инвалидов, прежде всего одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять другие гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и коллективными

договорами, соглашениями.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

ГЛАВА 22
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ С НЕПОЛНЫМ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ

Статья 289. Установление неполного рабочего времени

Неполное рабочее время устанавливается по договоренности между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии (статья 118).

Наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

1) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З)

2) инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;
(в ред. Законов Республики Беларусь от 17.07.2009 N 48-З, от 30.06.2022 N 183-З)

3) при приеме на работу по совместительству;

4) другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

Условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор при приеме работника на работу. Переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением).

КонсультантПлюс: примечание.
О предоставлении организациям (за исключением бюджетных организаций и организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций) права на получение субсидии из средств бюджета государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь для осуществления доплат работникам, которым установлено в период с 1 мая по 31 июля 2020 года неполное рабочее время по инициативе нанимателя, до величины минимальной заработной платы, см. пункт 1 Указа Президента Республики Беларусь от 28.05.2020 N 178.

Статья 290. Оплата труда работников с неполным рабочим временем

Оплата труда работников с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда).

Статья 291. Недопустимость ограничения трудовых прав работников с неполным рабочим временем

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности основного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Сведения о неполном рабочем времени в трудовую книжку работника не заносятся.

ГЛАВА 23
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ВРЕМЕННЫХ РАБОТНИКОВ

Статья 292. Понятие временных работников

Временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего), - до четырех месяцев.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

На временных работников, в том числе занятых на сезонных работах, распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными настоящей главой.

Статья 293. Заключение трудового договора

Условия о временном характере работы должны быть указаны в трудовом договоре.

При приеме на работу в качестве временных работников предварительное испытание не устанавливается.

Статья 294. Расторжение трудового договора

Временные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня.

Трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным пунктом 5 части второй статьи 35, статьей 42 (кроме пункта 5), статьей 44 настоящего Кодекса, а также в случаях:
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

1) приостановки работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения объема работы;

2) неявки на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности. В случаях утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании, за временными работниками сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

3) неисполнения временными работниками без уважительных причин обязанностей, возложенных на них трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Кодексом;

4) нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.
(п. 4 части второй статьи 294 введен Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 295. Выходное пособие

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Выходное пособие временным работникам выплачивается:

1) в случае, предусмотренном пунктом 1 части второй статьи 294 настоящего Кодекса, - в размере недельного среднего заработка;

2) в случаях, предусмотренных пунктом 4 части второй статьи 294 настоящего Кодекса, а также в случае призыва на военную службу, направления на альтернативную службу - в размере двухнедельного среднего заработка.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 04.06.2015 N 277-З)

Статья 296. Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Временному работнику, восстановленному на работе, выплачивается по решению органа, рассматривавшего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по трудовому договору, но не более чем за три месяца в порядке, предусмотренном частью первой статьи 244 настоящего Кодекса.

Временному работнику, незаконно переведенному на другую работу, выплачиваются по решению органа, рассматривавшего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за три месяца.

Наниматель может произвести выплаты, предусмотренные настоящей статьей, при отсутствии решения органа, рассматривавшего трудовой спор.

Статья 297. Привлечение к работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни

Временные работники, заключившие трудовой договор на срок не свыше шести дней, могут быть в пределах этого срока привлечены к работе в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни без их согласия.

За работу в эти дни другие дни отдыха не предоставляются, а оплата труда производится в одинарном размере.

Статья 298. Случаи, когда трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок

Трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок, когда:

1) временный работник проработал свыше сроков, указанных в части первой статьи 292 настоящего Кодекса, и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений;

2) уволенный временный работник вновь принят на работу к тому же нанимателю после перерыва, не превышающего одной недели, если при этом срок его работы до и после перерыва в общей сложности соответственно превышает два или четыре месяца.

В случаях, указанных в части первой настоящей статьи, временные работники не считаются временными со дня заключения трудового договора.

ГЛАВА 24
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СЕЗОННЫХ РАБОТНИКОВ

Статья 299. Сезонные работники

Сезонными признаются работники, занятые на работах, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

На сезонных работников распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными настоящей главой.

Перечни сезонных работ утверждаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 300. Заключение трудового договора

Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

Трудовой договор при приеме на сезонные работы заключается на срок, не превышающий продолжительности сезона.

Сезонным работникам предварительное испытание при приеме на работу не устанавливается.

Статья 301. Расторжение трудового договора

Сезонные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным пунктом 5 части второй статьи 35, статьей 42 (кроме пункта 5), статьей 44 настоящего Кодекса, а также в случаях:
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

1) приостановки работ на срок более двух недель по причинам производственного характера или сокращения объема работ у нанимателя;

2) отсутствия сезонного работника на работе вследствие временной нетрудоспособности непрерывно в течение более одного месяца. В случае утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании, за сезонными работниками место работы, должность служащего (профессия рабочего) сохраняются до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

3) нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.
(п. 3 части второй статьи 301 введен Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 302. Выходное пособие

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Выходное пособие сезонным работникам выплачивается:

1) в случае, предусмотренном пунктом 1 части второй статьи 301 настоящего Кодекса, - в размере недельного среднего заработка;

2) в случаях, предусмотренных пунктом 3 части второй статьи 301 настоящего Кодекса, а также в случае призыва на военную службу, направления на альтернативную службу - в размере двухнедельного среднего заработка.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 04.06.2015 N 277-З)

Статья 303. Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Сезонному работнику, восстановленному на работе, выплачивается по решению органа, рассматривавшего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по трудовому договору, но не более чем за три месяца в порядке, предусмотренном частью первой статьи 244 настоящего Кодекса.

Сезонному работнику, незаконно переведенному на другую работу, выплачиваются по решению органа, рассматривавшего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за три месяца.

Наниматель может произвести выплаты, предусмотренные настоящей статьей, при отсутствии решения органа, рассматривавшего трудовой спор.

ГЛАВА 25
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ-НАДОМНИКОВ

Статья 304. Понятие работников-надомников

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Работниками-надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом с использованием собственных материалов, оборудования, инструментов, механизмов, приспособлений или выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств нанимателя.

Под работой на дому понимается работа, которую работник-надомник выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору вне помещений нанимателя.

Статья 305. Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому предоставляется:

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

1) матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка в возрасте до шестнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет);

(п. 1 статьи 305 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

2) инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии);

3) лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях;

4) лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;

5) лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также получающим образование в дневной форме получения образования;

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З)

6) лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности.

Статья 306. Организация и условия труда

Организация труда на дому допускается только в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, для лиц, имеющих практические навыки либо которые могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.

(часть первая статьи 306 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Наниматель предоставляет в бесплатное пользование работников-надомников инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт.

В тех случаях, когда работник-надомник использует свои инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, ему выплачивается за их износ компенсация (амортизация), размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем.

По согласию сторон работнику-надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для нанимателя работы на дому (стоимость электроэнергии, воды и т.д.).

Конкретный вид работы для работников-надомников выбирается с учетом их профессиональных знаний, навыков и состояния здоровья.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовыми условиями работников-надомников могут допускаться только с разрешения соответствующих органов.

Порядок и сроки обеспечения сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов (если изделия

изготавливались из собственных материалов), вывоза готовой продукции устанавливаются в трудовом договоре и (или) коллективном договоре.

Статья 307. Нормы выработки и оплата труда

В случаях, когда работники-надомники выполняют работу в иных организационно-технических условиях (использование своих инструментов, оборудования и т.д.), наниматель с учетом экономической целесообразности может устанавливать для них нормы выработки исходя из конкретных условий выполнения работы на дому.

Вся выполняемая работа оплачивается работникам-надомникам в одинарном размере, если трудовым договором не предусмотрена более высокая оплата.

Наниматель вправе премировать работников-надомников в соответствии с действующим у него положением о премировании, коллективным и трудовым договорами.

ГЛАВА 25-1
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ

(введена Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 307-1. Дистанционная работа

Дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий.

Дистанционная работа может выполняться постоянно, временно (непрерывно в течение определенного срока, не превышающего шести месяцев в течение календарного года) или быть комбинированной (выполняться постоянно или временно с чередованием в течение рабочего времени дистанционной работы и работы по месту нахождения нанимателя).

(часть вторая статьи 307-1 введена Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Условие о выполнении дистанционной работы может устанавливаться по договоренности между нанимателем и работником как при приеме на работу, так и впоследствии, а также по инициативе нанимателя в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 32 настоящего Кодекса.

(часть третья статьи 307-1 введена Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Условие о выполнении работником дистанционной работы временно оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.

(часть четвертая статьи 307-1 введена Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

На работников, выполняющих дистанционную работу, распространяется действие законодательства о труде и иных актов законодательства с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

Условия обмена между нанимателем и работником, выполняющим дистанционную работу, электронными документами или сообщениями в электронном виде (в том числе СМС-сообщениями, файлами и записями), содержащими письменные задания, иную информацию для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя, связанные с изменением и прекращением трудового договора, определяются трудовым договором, локальными правовыми актами.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Письменные задания, иная информация для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, а также иные

документы, не требующие ознакомления работника под роспись, могут направляться в электронном виде.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

В случае необходимости ознакомления работника с документами под роспись работник, выполняющий дистанционную работу, может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами или в электронном виде. Необходимость направления работнику копий документов на бумажном носителе определяется по соглашению сторон.
(часть восьмая статьи 307-1 в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Статья 307-2. Особенности трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу

Заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника. Дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, могут заключаться путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника. Местом заключения трудового договора, а также дополнительных соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора является место нахождения нанимателя. В трудовом договоре обязательно указывается, что работа является дистанционной, за исключением случая, предусмотренного частью четвертой статьи 307-1 настоящего Кодекса. Если соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается путем обмена электронными документами, то наниматель обязан направить в течение двух рабочих дней со дня заключения соглашения работнику, выполняющему дистанционную работу, оформленный надлежащим образом экземпляр данного соглашения на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о получении.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

В трудовом договоре может предусматриваться дополнительное условие об обязанности работника, выполняющего дистанционную работу, использовать при исполнении трудовых обязанностей оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные нанимателем.

Порядок и сроки обеспечения работников, выполняющих дистанционную работу, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления работниками, выполняющими дистанционную работу, отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование работниками, выполняющими дистанционную работу, принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения иных связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором.

По соглашению сторон работнику, выполняющему дистанционную работу, могут возмещаться иные расходы, связанные с исполнением трудовых обязанностей.

Способы и периодичность рабочих контактов работника, выполняющего дистанционную работу, с нанимателем определяются трудовым договором, локальными правовыми актами.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Статья 307-3. Охрана труда работника, выполняющего дистанционную работу

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда работника, выполняющего дистанционную работу, наниматель обязан ознакомить работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными или рекомендованными нанимателем.

Иные обязанности нанимателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда могут предусматриваться трудовым договором, локальными правовыми актами.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Статья 307-4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу

На работников, выполняющих дистанционную работу, распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящим Кодексом.

Режим рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу, устанавливается по согласованию с нанимателем трудовым договором, локальными правовыми актами либо определяется работником самостоятельно, что указывается в трудовом договоре, локальных правовых актах. Организация учета рабочего времени и времени отдыха, необходимость предоставления перерывов в течение рабочего дня определяются трудовым договором, локальными правовыми актами.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Порядок предоставления работнику, выполняющему дистанционную работу, отпусков определяется трудовым договором в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами законодательства.

Статья 307-5. Особенности прекращения трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Ознакомление работника, выполняющего дистанционную работу, с приказом (распоряжением) нанимателя о прекращении трудового договора осуществляется путем обмена электронными документами, в электронном виде либо при личном присутствии работника. Необходимость направления работнику копии приказа (распоряжения) на бумажном носителе определяется по соглашению сторон.

ГЛАВА 26
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

Статья 308. Понятие домашних работников

Домашними работниками признаются лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством.

Лица, осуществляющие уход за инвалидами I группы из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, а также осуществляющие уход за инвалидами I группы, за лицами, достигшими 80-летнего возраста, за ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет и ребенком в возрасте до восемнадцати лет, зараженным вирусом иммунодефицита или больным СПИДом, а также лица, выполняющие по трудовому договору работу у физических лиц, осуществляющих деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, не являются домашними работниками. Особенности правового регулирования труда указанных лиц определяются законодательством.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 309. Заключение трудового договора

Трудовой договор с домашним работником не заключается, если работа носит

краткосрочный характер (до 10 дней в общей сложности в течение месяца).

Заключенный трудовой договор с домашним работником должен быть зарегистрирован в местном исполнительном и распорядительном органе первичного территориального уровня не позднее семи дней после подписания его сторонами.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 310. Ограничения заключения трудового договора с домашними работниками, являющимися супругами, лицами, состоящими между собой в близком родстве или свойстве

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Не допускается заключение трудового договора о работе на дому между супругами, лицами, состоящими между собой в близком родстве (родители, дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабка, внуки) или свойстве (родители, дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры супруга (супруги)).

Статья 311. Расторжение трудового договора

Трудовой договор с домашними работниками может быть расторгнут по соглашению сторон с предупреждением об этом стороны по договору за три дня.

В случае нарушения условий трудового договора он может быть расторгнут в любое время по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом, трудовым договором.

Трудовой договор с внесенной в него записью о прекращении его действия представляется сторонами в местный исполнительный и распорядительный орган, зарегистрировавший данный договор.

Статья 312. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время и время отдыха домашних работников регулируются по договоренности между сторонами. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше установленной статьей 112 настоящего Кодекса.

Конкретные дни отдыха оговариваются сторонами в трудовом договоре.

Домашние работники имеют право на трудовой отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней (статья 155) в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 313. Оплата труда

Оплата труда домашних работников производится в порядке и размерах, определяемых в трудовом договоре.

Часть вторая статьи 313 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З.

Часть вторая статьи 313 исключена. - Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З.

Статья 314. Государственное социальное страхование домашних работников

На домашних работников, работающих у граждан по трудовым договорам, распространяется государственное социальное страхование.

ГЛАВА 26-1
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СПОРТА

(введена Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 314-1. Правовое регулирование труда спортсменов, тренеров

Положения настоящей главы распространяются на спортсменов и тренеров, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта.

Статья 314-2. Заключение трудового договора

КонсультантПлюс: примечание.
Об особенностях заключения гражданско-правовых договоров в сфере профессионального спорта см. постановление Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 14.07.2014 N 26.

Со спортсменом, тренером заключается срочный трудовой договор, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими законодательными актами.

Помимо сведений и условий, предусмотренных частью второй статьи 19 настоящего Кодекса, в трудовом договоре со спортсменом в качестве обязательных должны быть указаны условия об:

1) обязанности нанимателя:

обеспечить проведение спортивных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

знакомить спортсмена под роспись как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора с условиями договоров нанимателя с организациями, оказывающими финансовую помощь, рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена;

2) обязанности спортсмена:

соблюдать спортивный режим;

выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию нанимателя;

соблюдать правила спортивных соревнований по виду спорта и положения о проведении (регламенты проведения) спортивных соревнований, в которых они принимают участие;

абзац исключен. - Закон Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З;

соблюдать требования Антидопинговых правил Республики Беларусь;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры;

информировать нанимателя о состоянии своего здоровья и незамедлительно уведомлять его о заболеваниях, в том числе травмах, и ином ухудшении состояния здоровья;

поддерживать репутацию нанимателя во время публичных выступлений в средствах массовой информации.

Помимо сведений и условий, предусмотренных частью второй статьи 19 настоящего Кодекса, в трудовом договоре с тренером в качестве обязательных должны быть указаны условия об:

1) обязанности нанимателя знакомить тренера под роспись как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора с условиями договоров нанимателя с организациями, оказывающими финансовую помощь, рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью тренера;

2) обязанности тренера:

соблюдать требования Антидопинговых правил Республики Беларусь;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

соблюдать правила спортивных соревнований по виду спорта и положения о проведении (регламенты проведения) спортивных соревнований, в которых они принимают участие;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

абзац исключен. - Закон Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З;

поддерживать репутацию нанимателя во время публичных выступлений в средствах массовой информации.

В трудовом договоре по соглашению сторон для спортсмена, тренера могут предусматриваться дополнительные условия об (о):

1) обязанности спортсмена достичь определенных спортивных результатов;

2) обязанности тренера обеспечить достижение спортсменом (командой спортсменов) определенных спортивных результатов;

3) обязанности использовать в рабочее время спортивную экипировку, спортивное оборудование и инвентарь, предоставленные нанимателем;

4) согласии спортсмена, тренера на передачу нанимателем копии их трудового договора в федерации (союзы, ассоциации) по виду (видам) спорта, включенные в реестр федераций (союзов, ассоциаций) по виду (видам) спорта;

5) выплате денежной компенсации нанимателю при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 314-12 настоящего Кодекса, а также о размере и порядке выплаты указанной компенсации.

Статья 314-3. Медицинские осмотры спортсменов

В целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы, профилактики профессиональных заболеваний и предупреждения спортивного травматизма спортсмены подлежат предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год, спортсмены моложе восемнадцати лет - не реже одного раза в шесть месяцев) обязательным медицинским осмотрам, а также внеочередным медицинским осмотрам при ухудшении состояния здоровья.

Порядок проведения медицинских осмотров, предусмотренных частью первой настоящей статьи, определяется республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере физической культуры и спорта, по согласованию с республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

Наниматель обязан организовать проведение медицинских осмотров в установленном законодательством порядке.

Расходы по проведению медицинских осмотров спортсменов несет наниматель.

На время прохождения предусмотренных настоящей статьей медицинских осмотров за спортсменом сохраняются его место работы (должность служащего) и средний заработок.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

По вопросу, касающемуся применения данной статьи, см. письмо Спортивного третейского суда при ОО "Белорусский республиканский союз юристов" от 30.10.2014 N 3.

Статья 314-4. Временный перевод к другому нанимателю

При отсутствии возможности обеспечения участия спортсмена, тренера в спортивных мероприятиях наниматель по письменной договоренности с другим нанимателем и с письменного согласия спортсмена, тренера осуществляет их временный перевод к другому нанимателю для продолжения занятия профессиональным спортом на срок не более одного года.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

При временном переводе к другому нанимателю для продолжения занятия профессиональным спортом течение срока действия срочного трудового договора со спортсменом, тренером, заключенного у прежнего нанимателя, приостанавливается.

На период временного перевода наниматель по месту временной работы заключает со спортсменом, тренером срочный трудовой договор в соответствии с законодательством о труде с учетом особенностей, установленных настоящим Кодексом.

Наниматель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена, тренера к другому нанимателю.

По окончании срока временного перевода спортсмена, тренера к другому нанимателю, а также при досрочном прекращении срочного трудового договора, заключенного на период временного перевода спортсмена, тренера к другому нанимателю, действие срочного трудового договора со спортсменом, тренером, заключенного у прежнего нанимателя, возобновляется.

Статья 314-5. Отстранение от участия в спортивных соревнованиях

Наниматель обязан отстранить спортсмена, тренера от участия в спортивных соревнованиях на период проведения разбирательства об их спортивной дисквалификации в случае проведения такого разбирательства, а спортсмена, тренера, подвергнутых в соответствии с законодательством спортивной дисквалификации, за исключением спортивной дисквалификации за допинг в спорте, - на период их спортивной дисквалификации.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

В период отстранения спортсмена, тренера от участия в спортивных соревнованиях наниматель обеспечивает их участие в учебно-тренировочных занятиях, учебно-тренировочных сборах, восстановительных, профилактических, оздоровительных мероприятиях, тестировании, инструкторской и судейской практике и выплачивает заработную плату в следующих размерах:

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

1) за фактически выполненную работу, но не ниже двух третей установленных им тарифной ставки (тарифного оклада), оклада - до принятия решения о спортивной дисквалификации спортсмена, тренера;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

2) за фактически выполненную работу - за время спортивной дисквалификации спортсмена, тренера.

Статья 314-6. Исключена

(статья 314-6 исключена с 1 января 2024 года. - Закон Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Статья 314-7. Особенности работы по совместительству

Спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого нанимателя только с разрешения нанимателя по основному месту работы.

В период временного перевода спортсмена, тренера к другому нанимателю (статья 314-4 настоящего Кодекса) разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у нанимателя по месту временной работы, так и у нанимателя, с которым первоначально заключен срочный трудовой договор.

Статья 314-8. Регулирование труда женщин-спортсменов

Во время участия в спортивных мероприятиях женщин-спортсменов допускается превышение ими предельных норм подъема и перемещения женщинами тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим Кодексом, если это необходимо согласно плану подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии.

Статья 314-9. Регулирование труда спортсменов моложе восемнадцати лет

Положения настоящего Кодекса, определяющие случаи и порядок заключения трудовых договоров с лицами моложе восемнадцати лет, а также условия использования их труда, применяются к трудовым отношениям со спортсменами моложе восемнадцати

лет с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

Продолжительность еженедельной и ежедневной работы для спортсменов моложе восемнадцати лет не может превышать предельной еженедельной и ежедневной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 114 и 115 настоящего Кодекса.

Направление спортсменов в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей), а спортсменов в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - с их письменного согласия.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Спортсмены в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни, в ночное время только с их письменного согласия и письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей), а спортсмены в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - с их письменного согласия.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Во время участия в спортивных мероприятиях спортсменов моложе восемнадцати лет допускается превышение ими предельных норм подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим Кодексом, если это необходимо согласно плану подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии.

Статья 314-10. Дополнительные гарантии и компенсации

Наниматель обязан обеспечивать спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

Часть вторая статьи 314-10 исключена с 1 января 2024 года. - Закон Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З.

Коллективными договорами, соглашениями и иными локальными правовыми актами, трудовыми договорами могут предусматриваться дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам, в том числе:

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

1) обеспечение проведения восстановительных, профилактических, оздоровительных мероприятий в целях укрепления, восстановления и сохранения здоровья спортсменов;

2) выплата дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность;

3) предоставление во время участия в спортивных соревнованиях за счет нанимателя питания, социально-бытового обслуживания, компенсации транспортных расходов.

Невключение нанимателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании, в том числе в связи с тем, что подготовка спортсмена не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, не является основанием для снижения заработной платы спортсмена. В указанном случае наниматель обязан обеспечить участие спортсмена в учебно-тренировочных занятиях, учебно-тренировочных сборах, восстановительных, профилактических, оздоровительных мероприятиях, тестировании, инструкторской и судейской практике.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 314-11. Дополнительные основания прекращения трудового договора

Трудовой договор со спортсменом, тренером расторгается в случае их спортивной дисквалификации за допинг в спорте.
(часть первая статьи 314-11 введена Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Трудовой договор со спортсменом, помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными актами, может быть расторгнут в случаях:

1) спортивной дисквалификации спортсмена на срок шесть и более месяцев, за исключением спортивной дисквалификации за допинг в спорте;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

2) исключен;
(п. 2 части второй статьи 314-11 исключен. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

3) недостижения определенных спортивных результатов при условиях, что достижение этих результатов было предусмотрено трудовым договором и спортсмену были созданы нанимателем необходимые условия для их достижения.

Расторжение трудового договора со спортсменом моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным частями первой и второй настоящей статьи, допускается только после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Трудовой договор с тренером, помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными актами, может быть расторгнут в случаях:

1) спортивной дисквалификации тренера на срок шесть и более месяцев, за исключением спортивной дисквалификации за допинг в спорте;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

2) недостижения спортсменом (командой спортсменов) определенных спортивных результатов при условиях, что трудовым договором на тренера возложена обязанность обеспечить достижение спортсменом (командой спортсменов) этих результатов и спортсмену (команде спортсменов) были созданы нанимателем необходимые условия для их достижения.

Статья 314-12. Денежная компенсация в случае расторжения трудового договора

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

В трудовом договоре со спортсменом, тренером может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена, тренера произвести выплату денежной компенсации нанимателю в случае расторжения трудового договора:

1) со спортсменом по основаниям, предусмотренным пунктами 6 и 7 статьи 42, частью первой и пунктом 1 части второй статьи 314-11 настоящего Кодекса;
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

2) с тренером по основаниям, предусмотренным пунктами 6 и 7 статьи 42, частью первой и пунктом 1 части четвертой статьи 314-11 настоящего Кодекса.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Размер денежной компенсации и порядок ее выплаты определяются трудовым договором.

Обязанность спортсмена, тренера произвести выплату денежной компенсации нанимателю в иных случаях расторжения трудового договора, ее размер и порядок выплаты могут быть установлены законодательными актами в сфере физической культуры и спорта.
(часть третья статьи 314-12 введена Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

ГЛАВА 27
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ ОТРАСЛЕЙ

ЭКОНОМИКИ И ОТДЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ

Статья 315. Особенности регулирования труда работников лесной промышленности и лесного хозяйства

На работников, занятых на работах, непосредственно связанных с основным технологическим процессом в лесной промышленности и лесном хозяйстве, распространяется настоящий Кодекс со следующими особенностями:

1) временный перевод на другую не обусловленную трудовым договором работу у одного и того же нанимателя по производственной необходимости, в том числе для замещения отсутствующего работника, допускается на срок до трех месяцев в течение календарного года;

2) исключен;

(п. 2 исключен. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

3) при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) может увеличиваться, но не более чем до 12 часов с соответствующим уменьшением рабочих дней в другое время учетного периода или (и) предоставлением дополнительных дней отпуска. В тех случаях, когда переработка сверх нормального рабочего времени не может быть по условиям производства компенсирована предоставлением другого дня отдыха и уменьшением рабочих дней, она оплачивается как сверхурочная работа;

4) продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха может быть уменьшена по сравнению с нормативной, но не менее чем до 12 часов, не считая времени перерыва для отдыха и питания. При суммированном учете рабочего времени неиспользованные часы междусменного отдыха могут суммироваться и предоставляться в виде других дней отдыха в течение учетного периода;

5) продолжительность еженедельного непрерывного отдыха при суммированном учете рабочего времени может сокращаться до 32 часов. В среднем за учетный период она должна соответствовать нормам, предусмотренным главой 10 настоящего Кодекса.

Перечень категорий работников лесной промышленности и лесного хозяйства, для которых применяются особенности, предусмотренные частью первой настоящей статьи, а также другие особенности, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 316. Исключена

(статья 316 исключена. - Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 317. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха работников организаций сельского хозяйства

Рабочим растениеводства, организаций сельского хозяйства устанавливается суммированный учет рабочего времени за годовой учетный период (календарный или расчетный год), при котором наниматель вправе:

1) в период напряженных полевых работ (посев, уход за посевами, заготовка кормов, уборка урожая, вспашка зяби и др.) в случае необходимости увеличивать продолжительность ежедневной работы (смены) до 10 часов, а с согласия работников - до 12 часов;

2) компенсировать возникшую переработку путем уменьшения рабочего дня (смены) в другие периоды сезона или зимнее время или (и) путем предоставления других дней отдыха (из расчета один день отдыха за восемь часов переработки).

Рабочим мастерских автотранспорта, складов и других подразделений, обслуживающих растениеводство, может устанавливаться суммированный учет рабочего времени на отдельные периоды напряженных полевых работ, при котором наниматель вправе в эти периоды увеличивать продолжительность ежедневной работы этим работникам до 10 часов с тем, чтобы в среднем за каждый учетный период продолжительность рабочего времени по графику работ (сменности) не превышала нормального количества часов.

Рабочим животноводства может устанавливаться нанимателем рабочий день, разделенный не более чем на три части, между которыми предусматриваются перерывы продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать для данной категории рабочих продолжительности ежедневной работы.

Статья 318. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в организациях связи, электроэнергетики и транспорта
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в организациях связи, электроэнергетики и транспорта в пределах норм, установленных настоящим Кодексом, определяются положениями о рабочем времени и времени отдыха для отдельных категорий работников, утверждаемыми Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Наниматель вправе вести учет рабочего времени по нормативам его затрат.

Статья 319. Особенности регулирования труда некоторых категорий работников

(в ред. Закона Республики Беларусь от 19.07.2022 N 200-З)

Особенности регулирования труда (конкурсное замещение должностей служащих, почасовая оплата труда и др.) творческих, научных работников, работников, осуществляющих педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются законодательством.

Особенности регулирования труда медицинских работников устанавливаются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

Часть третья статьи 319 исключена с 1 января 2024 года. - Закон Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З.

Особенности регулирования труда работников организаций физической культуры и спорта устанавливаются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере физической культуры и спорта.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Статья 320. Исключена. - Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З.

Статья 320. Особенности регулирования труда педагогических работников и иных работников, участвующих в аттестации обучающихся либо образовательных мероприятиях

(введена Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Трудовые и связанные с ними отношения педагогических работников регулируются настоящим Кодексом и иными актами законодательства с учетом особенностей, установленных настоящей статьей.

Для отдельных категорий педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, включая нормы часов педагогической нагрузки за ставку.

Перечень категорий педагогических работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, а также нормы часов педагогической нагрузки за ставку определяются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере образования.

Наниматель имеет право приказом (распоряжением) направлять педагогических работников с их согласия в санаторно-курортные или оздоровительные организации,

воспитательно-оздоровительные учреждения образования для реализации образовательных программ, программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении, в соответствии с законодательством.

Условия оплаты труда и порядок направления педагогических работников в санаторно-курортные или оздоровительные организации, воспитательно-оздоровительные учреждения образования определяются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере образования.

Наниматель имеет право по предложению иной организации с согласия работника направить его для участия в аттестации обучающихся либо образовательных мероприятиях, проводимых этой организацией. За период участия в аттестации обучающихся либо образовательных мероприятиях за работником сохраняются место работы и средний заработок.

Работникам, направляемым в соответствии с частью шестой настоящей статьи в организации, расположенные в другой местности вне места основной работы, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 95 настоящего Кодекса.

Иные особенности регулирования труда педагогических работников, в том числе конкурс на замещение соответствующей должности служащего, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 321. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь

Трудовые и связанные с ними отношения иностранных работников дипломатических представительств и консульских учреждений иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, регулируются законодательством соответствующего иностранного государства.

Трудовые и связанные с ними отношения работников - граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, регулируются настоящим Кодексом (за исключением норм раздела IV, а также норм, регламентирующих участие профсоюзов (иных представителей работников) в регулировании трудовых и связанных с ними отношений) с учетом особенностей, предусмотренных настоящей статьей.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

В разрешении трудовых споров между работниками - гражданами Республики Беларусь, иностранными гражданами и лицами без гражданства, постоянно проживающими в Республике Беларусь, работающими в дипломатических представительствах и консульских учреждениях, и этими представительствами и консульскими учреждениями участвует республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в сфере внешних связей.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Защиту трудовых и связанных с ними прав работников - граждан Республики Беларусь, иностранных граждан, постоянно проживающих в Республике Беларусь, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, осуществляют республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в сфере внешних связей, совместно с республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда, в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Статья 322. Регулирование труда работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей

На работников Республики Беларусь, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей (в дипломатические, торговые и постоянные представительства, консульские учреждения и др.), распространяется действие законодательства о труде Республики Беларусь.

КонсультантПлюс: примечание.
Согласно подпункту 5.7 пункта 5 Декрета Президента Республики Беларусь от 23.11.2017 N 7 субъекты хозяйствования вправе использовать труд иностранных граждан или лиц без гражданства, не имеющих разрешение на постоянное проживание в Республике Беларусь, являющихся победителями (лауреатами) национальных (международных) конкурсов, отмеченных наградами в сфере их профессиональной деятельности, без получения разрешения на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы и специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь в отношении указанных иностранных граждан и лиц без гражданства.

КонсультантПлюс: примечание.
О порядке трудоустройства граждан государств - членов Евразийского экономического союза, предоставлении социальных гарантий, см. разъяснение Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 17.01.2016.

Статья 323. Особенности регулирования труда трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов

(в ред. Закона Республики Беларусь от 30.12.2010 N 225-З)

Особенности регулирования труда трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов устанавливаются законодательством и международными договорами Республики Беларусь.

ГЛАВА 28
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИНИМАВШИХ УЧАСТИЕ В ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ КАТАСТРОФЫ НА ЧЕРНОБЫЛЬСКОЙ АЭС, И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ ЛИЦ

Статья 324. Исключена
(статья 324 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 325. Преимущественное право на оставление на работе и трудоустройство при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют следующие категории работников:

1) участники ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

2) заболевшие и перенесшие лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

3) ставшие инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС.
(часть первая статьи 325 в ред. Закона Республики Беларусь от 12.05.2009 N 19-З)

При невозможности продолжения трудовой деятельности указанных работников на прежнем месте работы другая работа предоставляется им в первую очередь или принимаются меры для их трудоустройства в другую организацию.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 326. Отпуска

(в ред. Закона Республики Беларусь от 12.05.2009 N 19-З)

Трудовой отпуск предоставляется в летнее или другое удобное время следующим категориям работников:

1) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

2) инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

3) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

4) эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 г.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней в году предоставляется следующим категориям работников:

1) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

2) инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

3) принимавшим участие в работах по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986 - 1987 годах в зоне эвакуации (отчуждения) или занятым в этот период на эксплуатации или других работах на указанной станции (в том числе временно направленным или командированным), включая военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий данной катастрофы.

ГЛАВА 29
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРОЖИВАЮЩИХ (РАБОТАЮЩИХ) НА ТЕРРИТОРИИ РАДИОАКТИВНОГО ЗАГРЯЗНЕНИЯ

Статья 327. Регулирование труда работников, работающих в зоне эвакуации (отчуждения)

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленным или командированным, устанавливаются:

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

1) 35-часовая рабочая неделя;

2) суточные в повышенных размерах для временно направленных или командированных;

3) исключен;

(п. 3 исключен. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

4) исключен.

(п. 4 исключен. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Продолжительность основного отпуска работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения), устанавливается Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь. Указанный отпуск предоставляется без учета дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

(часть вторая статьи 327 введена Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Конкретные условия режима труда и отдыха, оплаты труда и размеры компенсаций в зоне эвакуации (отчуждения) устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 328. Регулирование труда работников, работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне первоочередного отселения, зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение, постоянно (преимущественно) проживающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение

(в ред. Закона Республики Беларусь от 12.05.2009 N 19-З)

Продолжительность основного отпуска работникам, работающим на территории радиоактивного загрязнения в зоне первоочередного отселения, зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение, устанавливается Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь. Указанный отпуск предоставляется без учета дополнительного трудового отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Лица, постоянно (преимущественно) проживающие на территории радиоактивного загрязнения в зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение, при переселении имеют право на:

1) расторжение трудового договора без соблюдения предусмотренных законодательством сроков предупреждения нанимателя;

2) первоочередное трудоустройство на новом месте жительства с учетом квалификации и должности служащего (профессии рабочего) переселяемого. При отсутствии возможности такого трудоустройства им обеспечиваются предоставление другой работы с учетом их желания и общественных потребностей или возможность профессиональной переподготовки с сохранением в установленном порядке заработной платы на период получения образования.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 329. Исключена

(статья 329 Исключена. - Закон Республики Беларусь от 12.05.2009 N 19-З)

Статья 330. Исключена

(статья 330 исключена - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З

Статья 331. Исключена

(статья 331 исключена - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З

Статья 332. Исключена

(статья 332 исключена - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З

Статья 333. Срок временного командирования (направления) на территорию радиоактивного загрязнения

Срок непрерывного временного командирования (направления) на территорию радиоактивного загрязнения не может превышать одного года.

Статья 334. Исключена

(статья 334 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 335. Иные особенности регулирования труда работников на территории радиоактивного загрязнения

Иные особенности регулирования труда работников, помимо предусмотренных настоящей главой, устанавливаются законодательством.

ГЛАВА 30. ИСКЛЮЧЕНА

Исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З

Статья 336. Исключена
(статья 336 исключена - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 337. Исключена
(статья 337 исключена - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

ГЛАВА 31
ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ В СВЯЗИ С ВЫПОЛНЕНИЕМ ВОИНСКИХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Статья 338. Гарантии для работников, проходящих подготовку к военной службе
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

За работниками, проходящими подготовку к военной службе с отрывом от производства, на время обучения, включая проезд к месту учебы (сборов) и обратно, если это связано с выездом с места жительства, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и средний заработок по месту работы.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Наниматели, у которых работают проходящие подготовку к военной службе, оплачивают расходы по найму жилья на период их учебы (сборов), а также стоимость проезда к месту учебы (сборов) и обратно по нормам, установленным законодательством о служебных командировках.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 339. Гарантии для работников, призванных на военные и специальные сборы
(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

За военнообязанными, призванными на военные и специальные сборы, за все время сборов, включая следование к месту проведения сборов и обратно, если это связано с выездом с места жительства, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и выплачивается средний заработок за все рабочие дни по месту работы.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Работники, указанные в части первой настоящей статьи, не могут быть уволены с работы по инициативе нанимателя со дня получения повестки о призыве до возвращения с военных и специальных сборов, кроме случаев ликвидации организации (прекращения деятельности представительства иностранной организации, филиала иностранного юридического лица), прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З, от 13.11.2023 N 312-З, от 09.12.2025 N 110-З)

Статья 340. Гарантии для работников в связи с призывом на воинскую службу или поступлением на военную службу, направлением на альтернативную службу
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 04.06.2015 N 277-З, от 03.04.2024 N 363-З)

Работникам, призванным на военную службу, направленным на альтернативную службу, выплачивается выходное пособие в размере, установленном статьей 48 настоящего Кодекса.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З, от

04.06.2015 N 277-З)

Работники освобождаются от работы на время, необходимое для оформления призыва на воинскую службу или поступления на военную службу, приписки к призывным участкам, приема или снятия (исключения) с воинского учета, оформления документов воинского учета и уточнения учетных данных, исполнения иных обязанностей по воинскому учету с необходимостью явки в военный комиссариат (обособленное подразделение), орган государственной безопасности, местный исполнительный и распорядительный орган (при отсутствии на соответствующей территории военного комиссариата (обособленного подразделения)), участия в мероприятиях по мобилизационной подготовке и мобилизации, включая время нахождения в пути, с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы и возмещением им военным комиссариатом, органом государственной безопасности расходов по проезду в порядке и размерах, установленных законодательством для работников, направляемых в служебные командировки.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 03.04.2024 N 363-З)

Работникам, допущенным к сдаче вступительных испытаний для получения образования по специальностям для Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований, органов предварительного следствия, органов внутренних дел, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, предоставляется время для следования к месту сдачи вступительных испытаний и обратно с сохранением места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З, от 06.01.2021 N 90-З, от 29.06.2023 N 273-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Заочное (по документам) медицинское освидетельствование запрещается (часть четвертая пункта 4 Положения о военно-врачебной экспертизе, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 01.06.1998 N 868).

За работниками, направленными на медицинское освидетельствование, медицинское обследование, медицинский осмотр и медицинское переосвидетельствование, на время нахождения в государственной организации здравоохранения сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и средний заработок за все рабочие дни по месту работы, и им возмещаются военным комиссариатом расходы по проезду к месту медицинского освидетельствования, медицинского обследования, медицинского осмотра и медицинского переосвидетельствования и обратно в порядке и размерах, установленных законодательством для работников, направляемых в служебные командировки.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З, от 03.04.2024 N 363-З)

Статья 341. Гарантии членам семей военнослужащих, граждан, направленных на альтернативную службу

(в ред. Закона Республики Беларусь от 04.06.2015 N 277-З)

Супруги военнослужащих и иные члены семей военнослужащих, погибших при выполнении воинского долга, имеют право на первоочередное направление их органами по труду, занятости и социальной защите на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Супругам военнослужащих выплачивается выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при увольнении их с работы в связи с переводом супругов на службу в другую местность.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Органы по труду, занятости и социальной защите принимают меры по трудоустройству лиц, супруги которых призваны на срочную военную службу, направлены на альтернативную службу, в соответствии с законодательством.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Часть четвертая статьи 341 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З.

Статья 342. Гарантии для лиц в связи с прохождением военной службы, направлением на альтернативную службу
(в ред. Закона Республики Беларусь от 05.12.2024 N 46-З)

Лицам, уволенным с военной службы, альтернативной службы, гарантируется:
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 04.06.2015 N 277-З)

1) сохранение в течение трех месяцев со дня, следующего за днем окончания состояния на военной службе, прохождения альтернативной службы, права поступления на работу к тому же нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до призыва на военную службу, направления на альтернативную службу, а лицам из числа молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) - права на занятие прежней должности служащего (профессии рабочего). В случае заболевания, получения травмы в период прохождения военной службы по призыву, альтернативной службы, не препятствующих поступлению на работу, за лицами, уволенными с военной службы, альтернативной службы, сохраняется в течение трех месяцев со дня восстановления трудоспособности или установления инвалидности право поступления на работу к тому же нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до призыва на военную службу, направления на альтернативную службу, при условии письменного уведомления об этом нанимателя;
(п. 1 части первой статьи 342 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

2) предоставление уволенным после прохождения срочной военной службы, альтернативной службы и принятым на прежнее место работы единовременной материальной помощи в размере не менее одной минимальной заработной платы;
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 04.06.2015 N 277-З)

3) предоставление уволенным после прохождения срочной военной службы, альтернативной службы первого рабочего места в соответствии с частью второй статьи 281 настоящего Кодекса.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 04.06.2015 N 277-З)

Лицам, уволенным в связи с призывом на военную службу (пункт 1 статьи 44 настоящего Кодекса), но не направленным для прохождения военной службы, гарантируется право на занятие прежней должности служащего (профессии рабочего) в течение 10 календарных дней со дня получения нанимателем соответствующего уведомления военного комиссариата (обособленного подразделения).
(часть вторая статьи 342 введена Законом Республики Беларусь от 05.12.2024 N 46-З)

Органы по труду, занятости и социальной защите совместно с республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области обороны, иными заинтересованными принимают меры по трудоустройству и профессиональной подготовке военнослужащих, уволенных с военной службы, граждан, уволенных с альтернативной службы.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З, от 04.06.2015 N 277-З)

ГЛАВА 32
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Статья 343. Общие положения о работе по совместительству

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Совместительство - выполнение работником в свободное от основной работы время оплачиваемой работы у того же (внутреннее совместительство) или у другого (других) нанимателя (нанимателей) (внешнее совместительство) на условиях другого трудового договора.

В трудовом договоре обязательно указывается, что работа является совместительством.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству с несколькими нанимателями допускается, если иное не установлено законодательными актами.

Для работы по совместительству согласия нанимателя по месту основной работы не требуется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными актами.

Статья 344. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 09.11.2009 N 51-З, от 08.01.2014 N 131-З)

При приеме на работу по совместительству к другому нанимателю работник обязан предъявить документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу, требующую специальных знаний, наниматель вправе потребовать от работника предъявления документа об образовании или документа об обучении, а при приеме на тяжелую работу или работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Статья 345. Продолжительность рабочего времени по совместительству

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 111 - 114 настоящего Кодекса, если иное не установлено частью второй настоящей статьи.

Работники, находящиеся в отпусках без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемых по инициативе нанимателя в случаях необходимости временной приостановки работ или уменьшения их объема, а также работники, находящиеся в трудовых отпусках по основному месту работы, могут работать по совместительству полный рабочий день (смену).

(часть вторая статьи 345 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 346. Оплата труда работающих по совместительству

Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

При установлении работающим по совместительству с повременной оплатой труда нормированных заданий оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Статья 347. Трудовой отпуск работающим по совместительству

Трудовой отпуск работающим по совместительству предоставляется по их желанию одновременно с трудовым отпуском по основной работе.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Если работник не отработал на работе по совместительству шести месяцев, то трудовой отпуск предоставляется авансом.

Если продолжительность трудового отпуска работника на работе по совместительству меньше, чем продолжительность трудового отпуска по основному

месту работы, наниматель по просьбе работника предоставляет ему социальный отпуск соответствующей продолжительности без сохранения заработной платы.

Часть трудового отпуска работающего по совместительству, превышающая трудовой отпуск по основной работе, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

(часть четвертая статьи 347 введена Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 348. Ограничения работы по совместительству

Не допускается занятие в государственных организациях на условиях совместительства двух руководящих должностей, кроме должностей мастеров и бригадиров, если иное не установлено законодательством.

Запрещается работа по совместительству лиц моложе восемнадцати лет, а также на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если по основной работе и работе по совместительству законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

(часть вторая статьи 348 в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

При совместительстве в государственных организациях запрещается совместная работа лиц, указанных в статье 27 настоящего Кодекса, связанная с непосредственной подчиненностью и подконтрольностью.

(часть третья статьи 348 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Не допускается прием по совместительству на материально ответственные должности служащих лиц, осужденных за корыстные преступления, если судимость не снята или не погашена в установленном порядке, а также на те должности служащих или виды деятельности, которые запрещены приговором суда для отдельных категорий граждан.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Для отдельных категорий работников ограничения по совместительству могут устанавливаться законодательством.

Статья 349. Гарантии и компенсации работающим по совместительству

КонсультантПлюс: примечание.
О предоставлении компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при работе на условиях внешнего и внутреннего совместительства см. разъяснение Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Гарантии и компенсации, предусмотренные работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются только по основному месту работы.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Кодексом, другими актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными правовыми актами, предоставляются работающим по совместительству в полном объеме.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 350. Прекращение трудового договора с работающими по совместительству

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными актами, трудовой договор с работающим по совместительству может быть прекращен:

1) при приеме на работу работника, для которого эта работа будет являться

основной;

2) в связи с тем, что работа по совместительству стала для работника основной.

Статья 351. Иные особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Иные особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, для отдельных категорий работников (в том числе определение работы, которая не является совместительством) устанавливаются Правительством Республики Беларусь.

РАЗДЕЛ IV
ОБЩИЕ ПРАВИЛА РЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ГЛАВА 33
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

Статья 352. Социальное партнерство

Социальное партнерство - форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы, (субъектов социального партнерства) при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов.

Статья 353. Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

1) равноправие сторон;

2) соблюдение норм законодательства;

3) полномочность принятия обязательств;

4) добровольность принятия обязательств;

5) учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;

6) обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;

7) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

8) взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

Статья 354. Представительство интересов работников

Представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства.

Представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители.

Статья 355. Представительство интересов нанимателя

Представителями интересов нанимателя выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительным документом организации или локальными правовыми актами этой организации.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Представительство интересов нанимателей на республиканском, отраслевом,

территориальном уровнях осуществляют соответствующие объединения нанимателей, а при их отсутствии - иные представители нанимателей.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

КонсультантПлюс: примечание.
Ответственность за непредставление лицом, уполномоченным в соответствии с законодательством представлять нанимателя, информации, необходимой для ведения коллективных переговоров установлена пунктом 2 статьи 10.12 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях.

ГЛАВА 34
КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Статья 356. Право на ведение коллективных переговоров

Представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению соглашения или коллективного договора.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

При наличии на уровне отрасли, территории, организации нескольких представительных органов работников каждому из них предоставляется право на ведение коллективных переговоров от имени представляемых им работников.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников органами, созданными или финансируемыми нанимателями, государственными органами, политическими партиями.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими нанимателей.

Статья 357. Порядок ведения коллективных переговоров

Каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения, которые другая сторона обязана начать в семидневный срок. Коллективные переговоры могут быть начаты в иной срок по соглашению сторон. Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей.

Представители сторон коллективных трудовых отношений должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия.

Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами коллективных трудовых отношений.

Стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Наниматели (их объединения), соответствующие органы государственного управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Представители сторон коллективных переговоров, разглашающие сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной, несут ответственность в соответствии с законодательством.

ГЛАВА 35
СОГЛАШЕНИЯ, КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

Статья 358. Соглашение

Соглашение - нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории.

Соглашения заключаются на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях.

Статья 359. Стороны соглашения

Сторонами соглашения могут быть:

на республиканском уровне - республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а также Правительство Республики Беларусь;

на отраслевом уровне - соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы государственного управления;

на местном уровне - соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные исполнительные и распорядительные органы.

Профсоюзы (их объединения) не имеют права требовать от органов исполнительной власти, не являющихся нанимателями (или представителями нанимателей), заключения с ними соглашений.

Статья 360. Содержание соглашений

Содержание соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции.

Генеральное соглашение может содержать положения о (об):

1) развитии социального партнерства и сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предупреждении трудовых конфликтов и забастовок, запрещении массовых увольнений;

2) основных критериях уровня жизни работников и членов их семей, в том числе минимальной заработной плате, пенсиях, государственных пособиях, стипендиях и других социальных выплатах;

(п. 2 части второй статьи 360 в ред. Закона Республики Беларусь от 07.05.2021 N 98-З)

3) заработной плате работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, государственных пособиях, стипендиях, пенсиях, компенсациях в зависимости от роста цен по сравнению с установленным минимумом;

(в ред. Законов Республики Беларусь от 31.12.2009 N 114-З, от 18.07.2019 N 219-З)

4) обеспечении занятости;

5) охране труда и окружающей среды;

6) иных трудовых и социально-экономических условиях.

Тарифные и местные соглашения устанавливают социально-трудовые гарантии и преимущества для работников в зависимости от особенностей отрасли или региона по вопросам организации, условий, оплаты и охраны труда, заключения и расторжения трудовых договоров, при проведении приватизации и др.

Статья 361. Коллективный договор

Коллективный договор - локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений).

Статья 362. Соотношение между законодательством, коллективным договором и соглашениями

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными.

Генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений,

коллективных договоров.

Статья 363. Стороны коллективного договора

Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа (статья 354) и наниматель или уполномоченный им представитель (статья 355).

Статья 364. Содержание коллективного договора

Содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями (при их наличии) в пределах их компетенции, а также настоящим Кодексом в предусмотренных им случаях.

Коллективный договор может содержать положения об (о):

1) организации труда и повышении эффективности производства;

2) нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников;

3) размерах тарифных ставок (тарифных окладов), окладов, должностных окладов, стимулирующих и компенсирующих выплат;

(п. 3 части второй статьи 364 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

4) продолжительности рабочего времени и времени отдыха;

5) создании здоровых и безопасных условий труда, в том числе выдаче работникам средств индивидуальной защиты сверх установленных норм, об улучшении охраны здоровья, гарантиях государственного социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды;

(в ред. Законов Республики Беларусь от 06.01.2009 N 6-З, от 18.07.2019 N 219-З)

5-1) добровольном страховании дополнительной пенсии работников;

(п. 5-1 части второй статьи 364 введен Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

6) заключении и расторжении трудовых договоров;

7) обеспечении занятости, профессиональной подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

8) регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;

9) строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения;

10) организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;

11) предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;

12) улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;

13) создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;

14) минимуме необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки;

15) ответственности сторон за невыполнение коллективного договора;

16) гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации;

17) ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника;

18) других трудовых и социально-экономических условиях.

Коллективный договор может иметь приложения, являющиеся его неотъемлемой составной частью.

Статья 365. Сфера действия коллективного договора, соглашения

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Коллективный договор распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

Сфера действия соглашения определяется сторонами в пределах их полномочий.

Статья 366. Форма коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение заключаются в письменной форме.

В тексте не должно быть исправлений и ошибок, искажающих их смысл.

Статья 367. Срок действия коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение заключаются на срок, который определяют стороны, но не менее одного года и не более трех лет. С согласия сторон действие коллективного договора, соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора, соглашения оформляется дополнительным соглашением к ним.

(часть первая статьи 367 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Коллективный договор, соглашение вступают в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами, и действуют до заключения нового коллективного договора, соглашения, если в них не предусмотрено иное, но не более шести месяцев после окончания срока их действия.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев, если иное не предусмотрено настоящей статьей.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

При смене собственника государственных унитарных предприятий в процессе приватизации государственного имущества этих унитарных предприятий и их преобразования в открытые акционерные общества сохраняется действие коллективного договора в части регулирования трудовых и социально-экономических отношений до окончания срока его действия.

(часть пятая статьи 367 введена Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 368. Обсуждение проектов коллективного договора, соглашения

Проекты коллективного договора, соглашения обсуждаются сторонами в определенном ими порядке.

Проекты коллективного договора, соглашения могут публиковаться в печати.

Статья 369. Подписание коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение подписываются уполномоченными представителями сторон. При этом должна быть подписана каждая страница коллективного договора, соглашения.

Статья 370. Регистрация коллективных договоров, соглашений

Подписанный в соответствии со статьей 369 настоящего Кодекса коллективный договор регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя.

Регистрацию генеральных, тарифных и местных соглашений осуществляют соответственно республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в области труда, и его местные органы.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 371. Порядок регистрации коллективного договора, соглашения

Для регистрации коллективного договора, соглашения наниматель представляет в соответствующий орган следующие документы:

1) заявление с просьбой о регистрации;

2) коллективный договор, соглашение, каждая страница которого подписана сторонами;

3) копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора, соглашения.

Орган, осуществляющий регистрацию коллективного договора, соглашения, не позднее двух недель с момента подачи заявления делает соответствующую запись в специальном журнале и на первой странице представленного коллективного договора, соглашения ставит штамп о регистрации.

Один экземпляр зарегистрированного коллективного договора, соглашения остается в органе, осуществившем регистрацию.

Статья 372. Изменение и дополнение коллективного договора, соглашения

Изменения и дополнения в коллективный договор, соглашение вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящим Кодексом для их заключения.

Статья 373. Ознакомление работников с действующими коллективными договорами, соглашениями

Все работники, в том числе впервые принятые, должны быть ознакомлены нанимателем с действующими у него коллективными договорами, соглашениями.

Статья 374. Информирование об исполнении коллективного договора, соглашения

Об исполнении коллективного договора, соглашения в сроки, определенные в них, но не реже одного раза в полугодие, информируются работники, от имени которых они заключены.

Способы и порядок информирования определяются сторонами.

Статья 375. Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами, а также профсоюзами в порядке, установленном законодательными актами.

Статья 376. Ответственность сторон за неисполнение норм настоящей главы, коллективного договора, соглашения

За неисполнение норм настоящей главы и обязательств, предусмотренных

коллективным договором, соглашением, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашением.

ГЛАВА 36
РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 377. Коллективный трудовой спор

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

Статья 378. Стороны коллективного трудового спора

Стороны коллективного трудового спора - наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов.

Статья 379. Предъявление и рассмотрение требований. Формы рассмотрения коллективного трудового спора

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

В случае возникновения между сторонами коллективных трудовых отношений разногласий по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений требования нанимателю утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции). Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция - не менее двух третей делегатов. При этом в случае возникновения разногласий при заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения требования работников выдвигаются по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами коллективного трудового спора) с начала ведения коллективных переговоров.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются нанимателю.

Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительный орган работников и в трехдневный срок с даты отказа в удовлетворении всех или части требований Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты о возникшем коллективном трудовом споре.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Коллективные трудовые споры рассматриваются:

1) примирительной комиссией;

2) с участием посредника;

3) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным.

Статья 380. Примирительная комиссия

При отказе нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомлении о своем решении в трехдневный срок создается примирительная комиссия.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Часть третья статьи 380 исключена. - Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З.

Члены примирительной комиссии могут быть определены предварительно в коллективном договоре, соглашении.

Статья 381. Порядок работы примирительной комиссии

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Примирительная комиссия проводит необходимые переговоры с представительными органами работников (статья 354), нанимателем, собственником или уполномоченным им органом и в пятидневный срок с даты ее создания принимает по соглашению сторон решение по возникшему коллективному трудовому спору, которое оформляется протоколом и в письменной форме направляется сторонам коллективного трудового спора.

При согласии с решением примирительной комиссии коллективный трудовой спор прекращается.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора по соглашению между ними могут обратиться к посреднику либо в трудовой арбитраж.

Статья 382. Посредничество

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в пятидневный срок путем проведения посредником консультаций со сторонами (в том числе конфиденциальных) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения на основе предложений посредника.

Порядок взаимоотношений с посредником определяется по соглашению между ним и сторонами коллективного трудового спора.

Органами государственного управления, другими нанимателями и представительными органами работников могут создаваться службы посредничества.

При согласии с предложениями посредника коллективный трудовой спор прекращается.

При недостижении согласия между сторонами коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора могут обратиться в трудовой арбитраж.

Статья 383. Трудовой арбитраж

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Трудовой арбитраж является временно действующим органом, создаваемым по соглашению между нанимателем (нанимателями, объединениями нанимателей) и работниками в лице их представительных органов в целях разрешения коллективного трудового спора.

Соглашение о создании трудового арбитража заключается в письменной форме.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже при недостижении согласия по его разрешению в примирительной комиссии либо с участием посредника.

КонсультантПлюс: примечание.
Форма уведомления о создании трудового арбитража установлена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.10.2013 N 101.

Наниматель обязан в трехдневный срок с даты создания трудового арбитража уведомить об этом Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с участием трудовых арбитров (трудового арбитра), избираемых (избираемого) по соглашению сторон коллективного трудового спора.

Решение по коллективному трудовому спору выносится трудовым арбитражем не позднее чем в пятнадцатидневный срок со дня избрания трудовых арбитров (трудового арбитра) и имеет для сторон рекомендательный характер, за исключением решений, предусмотренных частью седьмой настоящей статьи.

Решение трудового арбитража носит обязательный характер по коллективным трудовым спорам:

1) об исполнении коллективных договоров, соглашений;

2) в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку (часть четвертая статьи 388);
(в ред. Закона Республики Беларусь от 28.05.2021 N 114-З)

3) если стороны коллективного трудового спора заключили соглашение об обязательности этого решения.

При невыполнении обязательного решения трудового арбитража каждая из сторон коллективного трудового спора имеет право в месячный срок обратиться в суд для его принудительного исполнения. Решение трудового арбитража по коллективным трудовым спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений, а также в организациях, в которых законодательством установлены ограничения в реализации права на забастовку, в порядке, установленном законодательством о гражданском судопроизводстве, может быть обжаловано в суд в десятидневный срок со дня получения.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.07.2024 N 25-З)

Количественный и персональный состав трудового арбитража, порядок рассмотрения в нем коллективных трудовых споров, правила принятия решений и иные вопросы его деятельности определяются по соглашению сторон, если иное не установлено законодательством.

Расходы, связанные с рассмотрением коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, определяются по соглашению между сторонами коллективного трудового спора и трудовыми арбитрами (трудовым арбитром).

Статья 384. Трудовые арбитры

(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Трудовой арбитр - физическое лицо, отвечающее требованиям, установленным частями второй - четвертой настоящей статьи, включенное в состав созданного сторонами коллективного трудового спора трудового арбитража в качестве незаинтересованного лица в целях оказания содействия в разрешении коллективного трудового спора.

Трудовым арбитром может быть лицо, имеющее, как правило, высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее пяти лет.

Трудовой арбитр, участвующий в рассмотрении коллективного трудового спора, не вправе быть представителем какой-либо стороны.

Трудовым арбитром не может быть лицо:

1) признанное в установленном порядке недееспособным или ограниченно дееспособным;

2) имеющее судимость;

3) полномочия которого в качестве судьи суда, прокурорского работника, сотрудника Следственного комитета, органов внутренних дел, государственной безопасности, пограничной службы, работника органов Комитета государственного контроля, налоговых, таможенных органов, иного государственного гражданского служащего, нотариуса, адвоката, медиатора были прекращены в порядке, установленном законодательными актами, по основаниям, связанным с совершением проступков, несовместимых с его профессиональной деятельностью, - в течение трех лет со дня принятия соответствующего решения, если иное не предусмотрено законодательными актами.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З, от 29.06.2023 N 273-З)

Трудовой арбитр при рассмотрении коллективного трудового спора обязан:

1) руководствоваться законодательством;

2) быть объективным;

3) соблюдать конфиденциальность;

4) содействовать достижению взаимопонимания и примирению сторон коллективного трудового спора;

5) предоставлять сторонам коллективного трудового спора равные возможности для защиты своих прав и законных интересов;

6) учитывать интересы, мнения и предложения сторон коллективного трудового спора, возможности материального, производственного и финансового обеспечения принятых на себя этими сторонами обязательств.

Трудовой арбитр имеет право запрашивать от сторон коллективного трудового спора документы, информацию, необходимые для разрешения спора.

Вмешательство в деятельность трудового арбитра при разрешении коллективного трудового спора не допускается.

Освобождение трудового арбитра от выполнения обязанностей по месту работы на период рассмотрения коллективного трудового спора производится по ходатайству сторон коллективного трудового спора на срок общей продолжительностью не более одного календарного месяца в течение календарного года.

На время рассмотрения коллективного трудового спора трудовому арбитру предоставляются гарантии в соответствии со статьей 101 настоящего Кодекса.

Списки лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров для рассмотрения коллективного трудового спора, ведутся областными и Минским городским исполнительными комитетами с учетом предложений органов государственного управления, нанимателей, представительных органов работников по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров.

Статья 385. Исключена

(статья 385 исключена. - Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 386. Исключена

(статья 386 исключена. - Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 387. Ответственность сторон за неисполнение обязательного решения трудового арбитража

Лица, виновные в неисполнении обязательного для сторон коллективного трудового спора решения трудового арбитража, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Статья 388. Забастовка

Забастовка - временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка может проводиться не позднее трех месяцев со дня недостижения согласия между сторонами коллективного трудового спора по урегулированию

коллективного трудового спора в примирительной комиссии, а если стороны обращались к посреднику или (и) в трудовой арбитраж - со дня недостижения согласия между сторонами коллективного трудового спора по урегулированию коллективного трудового спора с участием посредника или (и) несогласия с решением трудового арбитража, за исключением решения, которое носит для сторон обязательный характер.
(часть вторая статьи 388 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

При проведении забастовки запрещается выдвижение политических требований.
(часть третья статьи 388 введена Законом Республики Беларусь от 28.05.2021 N 114-З)

КонсультантПлюс: примечание.
При проведении забастовок по инициативе профсоюзов запрещается выдвижение политических требований (часть вторая статьи 22 Закона Республики Беларусь от 22.04.1992 N 1605-XII).

Законом могут быть установлены ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц.

Запрещается оказание материальной помощи участникам забастовки за счет средств политических партий, движений, иных общественных объединений, а также иностранных юридических и физических лиц.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 30.06.2022 N 183-З)

Статья 389. Решение о проведении забастовки

Решение о проведении забастовки принимается на собрании или конференции тайным голосованием.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей присутствующих работников (делегатов конференции).

Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция - не менее двух третей делегатов.

Статья 390. Уведомление о забастовке

Представительный орган работников обязан в письменной форме уведомить нанимателя о решении провести забастовку не позднее двух недель до ее начала. В уведомлении о проведении забастовки указываются:

1) перечень разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

2) дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;

3) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации во время проведения забастовки.

После получения уведомления о забастовке наниматель обязан немедленно сообщить об этом собственнику или уполномоченному им органу, поставщикам, потребителям, транспортным организациям, местному исполнительному и распорядительному органу.

Статья 391. Запрещение принуждения к участию в забастовке либо отказу от участия в ней

Принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней запрещается.

Статья 392. Обязанности сторон во время забастовки

Стороны коллективного трудового спора обязаны принять необходимые меры для обеспечения во время забастовки в организациях законности, сохранности государственной и частной собственности, общественного порядка, минимума

необходимых работ (услуг).

Минимум необходимых работ (услуг) определяется в коллективном договоре. При отсутствии коллективного договора минимум необходимых работ (услуг) определяется соглашением сторон в пятидневный срок с момента принятия решения о проведении забастовки. В случае возникновения разногласий между сторонами по минимуму необходимых работ (услуг) он устанавливается до начала забастовки местным исполнительным и распорядительным органом, решение которого является обязательным для сторон.

Во время проведения забастовки стороны обязаны продолжить разрешение коллективного трудового спора путем переговоров.

Статья 393. Откладывание или приостановление забастовки

В случае создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством, Президент Республики Беларусь вправе отложить проведение забастовки или приостановить ее, но не более чем на трехмесячный срок.

Статья 394. Прекращение забастовки

Забастовка прекращается, а ее участники обязаны приступить к работе на следующий день после:

1) признания ее незаконной в соответствии со статьей 395 настоящего Кодекса;

2) получения письменного согласия нанимателя удовлетворить требования;

3) принятия об этом решения общим собранием, конференцией в порядке, предусмотренном статьей 379 настоящего Кодекса;

4) заключения письменного соглашения сторон о прекращении забастовки.

Статья 395. Незаконная забастовка

Забастовка или решение о ее проведении могут быть признаны незаконными по решению областного (Минского городского) суда в случаях, если забастовка проводится (проводилась) либо решение о ее проведении было принято с нарушением требований настоящего Кодекса и других законов.

Заявление о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении подается нанимателем (собственником или уполномоченным им органом) и (или) прокурором при:

1) нарушении требований настоящего Кодекса и других законов - в пятидневный срок со дня получения сведений о таких нарушениях, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 части второй настоящей статьи;

2) невыполнении требований статьи 392 настоящего Кодекса либо в случаях создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц - немедленно.

Областной (Минский городской) суд обязан вынести решение по заявлению в десятидневный срок со дня его получения.

Решение областного (Минского городского) суда о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении подлежит немедленному исполнению.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 28.05.2021 N 114-З)

Статья 396. Правовое положение работников во время забастовки

За работниками, участвовавшими в забастовке, заработная плата за все время забастовки не сохраняется. Период участия в забастовке не включается в стаж, дающий право на отпуск.

За работниками, отказавшимися в письменной форме от участия в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности исполнять свои трудовые обязанности, заработная плата за все время забастовки выплачивается в размерах, не ниже

установленных законодательством за простой не по вине работника.

Статья 397. Ответственность за участие в незаконной забастовке

Участники забастовки, признанной судом незаконной, могут быть привлечены к дисциплинарной и иной ответственности, предусмотренной законодательством.

Статья 398. Ответственность за создание препятствий для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке

(в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 N 273-З)

Лица, создающие препятствия для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке, привлекаются к дисциплинарной ответственности.

Статья 399. Ответственность за принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней

Лица, которые путем насилия или угрозы применения насилия принуждают к участию в забастовке либо отказу от участия в ней, привлекаются к уголовной ответственности в соответствии с законодательством.

РАЗДЕЛ V
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ И НАНИМАТЕЛЕЙ. НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ. ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

КонсультантПлюс: примечание.
О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, см. постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.03.2002 N 2.

КонсультантПлюс: примечание.
Положение о материальной ответственности лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Беларусь утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.08.2012 N 789.

ГЛАВА 37
МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ НАНИМАТЕЛЮ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Статья 400. Условия и порядок привлечения работников к материальной ответственности
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

1) ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;

2) противоправности поведения (действия или бездействия) работника;

3) прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;

4) вины работника в причинении ущерба.

При определении размера ущерба учитывается только реальный ущерб, упущенная

выгода не учитывается, за исключением случая причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (пункт 6 статьи 404). Под реальным ущербом понимаются утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние денежные выплаты (за исключением штрафов, взыскиваемых с нанимателя).

(часть вторая статьи 400 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет или ненадлежащим образом исполняет обязанности, возложенные на него настоящим Кодексом, иными актами законодательства о труде, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором.

(часть третья статьи 400 в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Обязанность доказать факт причинения ущерба, а также наличие других условий материальной ответственности лежит на нанимателе.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Работники, которые несут полную материальную ответственность на основании пунктов 1, 2, 4 и 6 статьи 404 настоящего Кодекса, обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Недопустимо возложение на работника ответственности за вред, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.).

Наниматель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей.

Статья 401. Добровольное возмещение работниками ущерба, причиненного нанимателю

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично.

С согласия нанимателя работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Статья 402. Размеры материальной ответственности работников

Работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю.

Настоящим Кодексом, коллективными договорами, соглашениями может устанавливаться ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их вине, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 настоящего Кодекса.

Статья 403. Случаи ограниченной материальной ответственности

Ограниченную материальную ответственность несут:

1) работники - в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;

2) руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители - в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной

продукции.

Статья 404. Случаи полной материальной ответственности

Работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине нанимателю, в случаях, когда:

1) между работником и нанимателем в соответствии со статьей 405 настоящего Кодекса заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;

2) имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

3) ущерб причинен преступлением. Освобождение работника от уголовной ответственности по нереабилитирующим основаниям не освобождает его от материальной ответственности;

КонсультантПлюс: примечание.
Возложение на работника, находившегося в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, обязанности возместить причиненный ущерб в полном размере обязывает нанимателя представить суду доказательства как по факту причинения ущерба, так и по факту нахождения работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (пункт 21 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.03.2002 N 2).

4) ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;

6) ущерб (с учетом неполученных доходов) причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

Статья 405. Письменные договоры о полной материальной ответственности

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими восемнадцати лет, занимающими должности служащих или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Примерный перечень таких должностей служащих и работ, а также примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются Правительством Республики Беларусь.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

С учетом примерного перечня, указанного в части второй настоящей статьи, наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии - самостоятельно утвердить перечень должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.
(в ред. Законов Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З, от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 406. Коллективная (бригадная) материальная ответственность

КонсультантПлюс: примечание.
Основанием для привлечения членов коллектива (бригады) к материальной ответственности является материальный ущерб, причиненный недостачей, подтвержденный инвентаризационной ведомостью, а также порча материальных ценностей, вверенных членам коллектива (бригады) (пункт 24 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.03.2002 N 2).

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Необходимость введения коллективной (бригадной) материальной ответственности определяется нанимателем в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между нанимателем и всеми членами коллектива (бригады).

Примерный перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, а также примерный договор о такой ответственности утверждаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

С учетом примерного перечня, указанного в части четвертой настоящей статьи, наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии - самостоятельно утверждать перечень должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 407. Определение размера причиненного ущерба

Определение размера причиненного ущерба производится в порядке, установленном законодательством.

Статья 408. Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю

КонсультантПлюс: примечание.
С 1 января 2015 года руководители организаций вправе удерживать из заработной платы работника по распоряжению нанимателя ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат (подпункт 3.6 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 N 5).

Возмещение ущерба работником в размере до трех его среднемесячных заработков производится по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Распоряжение нанимателя должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику.

До издания распоряжения нанимателя об удержании из заработной платы от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Часть четвертая статьи 408 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З.

КонсультантПлюс: примечание.
В судебном порядке рассматриваются споры работников к нанимателям, не

согласных с удержанием, произведенным нанимателем в возмещение ущерба, или с его размером после соблюдения порядка внесудебного рассмотрения, или если комиссия по трудовым спорам не создана или не рассмотрела их заявления в установленный десятидневный срок, в том числе работников, не являющихся членами профсоюза, если они не обратились в комиссию по трудовым спорам (абзац пятый пункта 7 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.03.2002 N 2).

В остальных случаях возмещение ущерба производится в судебном порядке.

Если наниматель в нарушение порядка, установленного частями первой, второй, третьей и четвертой настоящей статьи, произвел удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает по жалобе работника решение о возврате незаконно удержанной суммы.

Взыскание с руководителей организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по заявлению собственника или уполномоченного им органа либо прокурора.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб нанимателю.

Статья 409. Учет конкретных обстоятельств при возложении материальной ответственности

КонсультантПлюс: примечание.
Суд может принять во внимание обстоятельства, препятствовавшие работнику выполнять надлежащим образом возложенные на него обязанности: отсутствие нормальных условий хранения, ненадлежащую организацию труда и т.п. При этом суду необходимо устанавливать, принимал ли работник зависящие от него меры к предотвращению ущерба (пункт 26 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.03.2002 N 2).

Суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению.

ГЛАВА 38. ИСКЛЮЧЕНА

Исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З.

Статья 410. Исключена

(статья 410 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 411. Исключена

(статья 411 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 412. Исключена

(статья 412 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 413. Исключена

(статья 413 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 414. Исключена

(статья 414 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 415. Исключена

(статья 415 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 416. Исключена

(статья 416 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 417. Исключена
(статья 417 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 418. Исключена
(статья 418 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 419. Исключена
(статья 419 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 420. Исключена
(статья 420 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 421. Исключена
(статья 421 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 422. Исключена
(статья 422 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 423. Исключена
(статья 423 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 424. Исключена
(статья 424 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 425. Исключена
(статья 425 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 426. Исключена
(статья 426 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 427. Исключена
(статья 427 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 428. Исключена
(статья 428 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 429. Исключена
(статья 429 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 430. Исключена
(статья 430 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 431. Исключена
(статья 431 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 432. Исключена
(статья 432 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 433. Исключена
(статья 433 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 434. Исключена
(статья 434 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 435. Исключена

(статья 435 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 436. Исключена
(статья 436 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 437. Исключена
(статья 437 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 438. Исключена
(статья 438 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 439. Исключена
(статья 439 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 440. Исключена
(статья 440 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 441. Исключена
(статья 441 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 442. Исключена
(статья 442 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 443. Исключена
(статья 443 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 444. Исключена
(статья 444 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 445. Исключена
(статья 445 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 446. Исключена
(статья 446 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 447. Исключена
(статья 447 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 448. Исключена
(статья 448 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 449. Исключена
(статья 449 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 450. Исключена
(статья 450 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 451. Исключена
(статья 451 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 452. Исключена
(статья 452 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 453. Исключена
(статья 453 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 454. Исключена

(статья 454 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 455. Исключена
(статья 455 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 456. Исключена
(статья 456 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 457. Исключена
(статья 457 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 458. Исключена
(статья 458 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 459. Исключена
(статья 459 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 460. Исключена
(статья 460 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

Статья 461. Исключена
(статья 461 исключена. - Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)

ГЛАВА 39
НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ. ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 462. Надзор за соблюдением законодательства о труде

(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Надзор за соблюдением законодательства о труде осуществляют органы, уполномоченные на осуществление надзора, в порядке, установленном законодательством.

Статья 463. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют профсоюзы в порядке, установленном законодательными актами.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы имеют право запрашивать и получать необходимую для этого информацию от нанимателя, государственных органов в порядке, установленном законодательством.
(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)

Статья 464. Исключена
(статья 464 исключена. - Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 N 219-З)

Статья 465. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде

Юридические и физические лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством.

РАЗДЕЛ VI
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 466. Вступление в силу настоящего Кодекса

Настоящий Кодекс вступает в силу с 1 января 2000 года.

Статья 467. Утратила силу

(статья 467 утратила силу. - Закон Республики Беларусь от 13.11.2017 N 68-З)

Статья 468. Приведение актов законодательства в соответствие с настоящим Кодексом

Правительству Республики Беларусь в шестимесячный срок со дня вступления настоящего Кодекса в силу:

подготовить и внести в установленном порядке в Палату представителей Национального собрания Республики Беларусь предложения по приведению законодательных актов Республики Беларусь в соответствие с настоящим Кодексом;

привести решения Правительства Республики Беларусь в соответствие с настоящим Кодексом;

обеспечить пересмотр и отмену республиканскими органами государственного управления и другими органами исполнительной власти их нормативных актов, противоречащих настоящему Кодексу;

принять другие необходимые решения, обеспечивающие реализацию настоящего Кодекса.

Президент Республики Беларусь А.Лукашенко
