

И.А. НАУМОВ

ОХРАНА ТРУДА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

ДЛЯ СТУДЕНТОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
ВЫСШЕГО МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Игорь Наумов

**Охрана труда в
здравоохранении**

«Высшая школа»

2012

УДК 614.2:658.345.8(075.8)
ББК 65.247я73

Наумов И. А.

Охрана труда в здравоохранении / И. А. Наумов —
«Вышэйшая школа», 2012

Освещены законодательная и нормативная базы охраны труда, трудовое право, оптимизация условий и охраны труда персонала организаций здравоохранения, электробезопасность, пожарная безопасность, расследование и учет несчастных случаев на производстве. Для студентов учреждений высшего медицинского образования.

УДК 614.2:658.345.8(075.8)
ББК 65.247я73

© Наумов И. А., 2012
© Вышэйшая школа, 2012

Содержание

Предисловие	6
Список сокращений	7
Глава 1	8
1.1. Актуальность проблемы производственного травматизма	8
1.2. Основные законодательные и нормативные акты об охране труда и технике безопасности в здравоохранении	13
1.3. Основные понятия и принципы государственной политики в области охраны труда	20
1.4. Сущность управления охраной труда	25
1.5. Государственный контроль за соблюдением законодательства об охране труда	27
Глава 2	30
2.1. Трудовые и связанные с ними отношения, источники их регулирования	30
2.2. Понятие и стороны коллективного договора и соглашения	33
2.3. Содержание коллективных договоров и соглашений	37
2.4. Срок трудового договора	39
2.5. Порядок заключения трудового договора	40
2.6. Основания для прекращения трудового договора	42
2.7. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя	45
2.8. Расторжение трудового договора по требованию работника	49
2.9. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника	50
2.10. Обязанности нанимателя по отстранению работника от работы	51
2.11. Виды отпусков и порядок их предоставления	52
Конец ознакомительного фрагмента.	53

Игорь Алексеевич Наумов

Охрана труда в здравоохранении

Допущено

Министерством образования Республики Беларусь в качестве учебного пособия для студентов учреждений высшего образования по медицинским специальностям

Рецензенты:

кафедра общей гигиены, экологии и радиационной медицины УО «Гомельский государственный медицинский университет» (заведующий кафедрой кандидат медицинских наук, доцент *В.Н. Портновский*);

заведующий кафедрой гигиены и медицинской экологии УО «Белорусская медицинская академия последипломного образования» кандидат медицинских наук, доцент *Е.О. Гузик*

Предисловие

Обеспечение безопасности человека в процессе трудовой деятельности является важнейшей частью успешного построения современного цивилизованного, социально ориентированного, экономически стабильного и процветающего общества. Эта проблема становится все более острой, являясь диалектическим следствием обострения противоречий между совершенством и сложностью современных средств производства и традиционными способами их использования. В настоящее время ущерб от аварийности и травматизма достигает 10–15 % от валового национального продукта промышленно развитых государств, а экологическое загрязнение окружающей природной среды и несовершенная техника безопасности являются причиной преждевременной смерти 20–30 % мужчин и 10–20 % женщин.

Современное здравоохранение как важнейшая отрасль социальной сферы включает множество технологических процессов, в которых используется широкая гамма машин, оборудования, механизмов и инструментов, что сопровождается в процессе трудовой деятельности воздействием на работников опасных и вредных производственных факторов. Поэтому знать эти факторы и уметь управлять ими – значит, обеспечить безопасность жизнедеятельности медицинского персонала.

Как правовой институт охрана труда включает в себя нормы, регламентирующие права и обязанности работников и работодателей в вопросах безопасности и гигиены труда, устанавливает компенсации для лиц, работающих во вредных или опасных условиях, женщин, несовершеннолетних работников, лиц с пониженной трудоспособностью, а также определяет правила расследования и учета несчастных случаев на производстве. Кроме того, охрана труда включает в себя многочисленные социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, позволяющие обеспечить безопасность производственной деятельности медицинского персонала.

В связи с этим в учебном пособии в доступной форме и с широким использованием общепринятого терминологического аппарата изложен базовый объем знаний, необходимый студентам медицинского университета. Представлены законодательные основы охраны труда в организациях здравоохранения, обоснована целесообразность широко проводимых в нашей стране мероприятий по сохранению здоровья медицинского персонала в процессе трудовой деятельности, что позволяет обеспечить мировоззренческую направленность курса, создает у будущих врачей прочный фундамент знаний по основам изучаемой дисциплины и закладывает необходимые предпосылки для их успешного применения в практической деятельности.

И.А. Наумов

Список сокращений

ВКК – врачебно-консультативная комиссия
ВОЗ – Всемирная организация здравоохранения
ГЖ – горячая жидкость
ДПД – добровольная пожарная дружина
КТС – комиссии по трудовым спорам
ЛВЖ – легковоспламеняющаяся жидкость
МЭК – медико-экспертная комиссия
ОЗ – организация здравоохранения
ОТ – охрана труда
ПБ – пожарная безопасность
ПВТР – правила внутреннего трудового распорядка
ПДД – предельно допустимая доза
ПДК – предельно допустимая концентрация
ПДУ – предельно допустимый уровень
ПТК – пожарно-техническая комиссия
ПЛА – план ликвидации аварии
ПТМ – пожарно-технический минимум
СИЗ – средства индивидуальной защиты
ССБТ – система стандартов безопасности труда
СУОТ – система управления охраной труда
ТБ – техника безопасности
ТД – трудовой договор
ТК – Трудовой кодекс
ТУ – технические условия
ЦГиЭ – центр гигиены и эпидемиологии

Глава 1

Законодательная и нормативная база охраны труда

1.1. Актуальность проблемы производственного травматизма

Травматизм является не только медицинской, но и важной социальной проблемой. Он занимает второе место в структуре первичной заболеваемости и четвертое – среди причин смерти.

Всемирная организация здравоохранения (далее – ВОЗ) отмечает, что травматизм в мире сравним с эпидемией, которая массово уничтожает людей. Количество несчастных случаев в мире постоянно увеличивается и ежегодно превышает 125 млн, 220 тыс. случаев – со смертельным исходом.

Последствия травм и несчастных случаев составляют значительную часть в общей структуре первичной инвалидности среди взрослого населения Республики Беларусь, превышая 6 %.

Среди различных видов травматизма особое место занимает *производственный травматизм* – совокупность повреждений, встречающихся у работников в процессе исполнения ими профессиональных обязанностей.

Травмы бывают:

- механические – нарушение целостности тканей и органов;
- термические – ожоги, обморожения;
- химические – вызваны воздействием химических веществ;
- баротравмы – возникают в связи с быстрым изменением давления атмосферного воздуха;
- электротравмы – вызваны воздействием электрического тока;
- психологические – вызваны каким-либо потрясением.

Некоторые термины:

- *работник* – физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта); лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью; лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального обучения;

- *травма* – это повреждение в организме человека, вызванное действием факторов внешней среды.

В зависимости от вида производственной деятельности выделяют промышленный и сельскохозяйственный травматизм. Согласно статистическим данным Международной организации труда, в мире в среднем на 100 тыс. работающих происходит до шести несчастных случаев со смертельным исходом.

Социально-экономические аспекты охраны труда

Уровень производственного травматизма со смертельным исходом в Республике Беларусь в 2,5 раза выше, чем в США, в 7 раз – чем в Японии и в 8 раз – чем в Великобритании.

Главной причиной такого положения является уникальность действующей и поныне системы, при которой вместо затрат на совершенствование техники и повышение ее без-

опасности производятся затраты на стимулирование труда во вредных и опасных условиях путем выплат компенсационного и льготного характера.

Основные причины производственного травматизма:

- *технические причины* не зависят от уровня организации труда на предприятии (несовершенство технологических процессов, конструктивные недостатки оборудования; недостаточная механизация тяжелых работ, несовершенство предохранительных устройств и т. п.);
- *организационные причины* зависят от уровня организации труда на предприятии (недостатки в содержании территории; нарушение правил эксплуатации оборудования, транспортных средств, инструмента; недостатки в организации рабочих мест; нарушения технологического регламента и т. п.);
- *санитарно-гигиенические причины* (содержание в воздухе рабочих зон вредных веществ, превышающих предельно допустимые концентрации (далее – ПДК); недостаточное или нерациональное освещение; повышенные уровни шума, вибрации; наличие различных излучений, превышающих предельно допустимые уровни (далее ПДУ) и т. п.);
- *личностные (психофизиологические) причины* (физические и нервно-психические перегрузки работников).

Таким образом, производственный процесс выступает в качестве передаточного звена между внешними и внутренними условиями, в которых осуществляется трудовая деятельность, и зависит как от мер законодательного и административного характера по охране труда, осуществляемого работодателем, так и от самого работника (рис. 1.1).

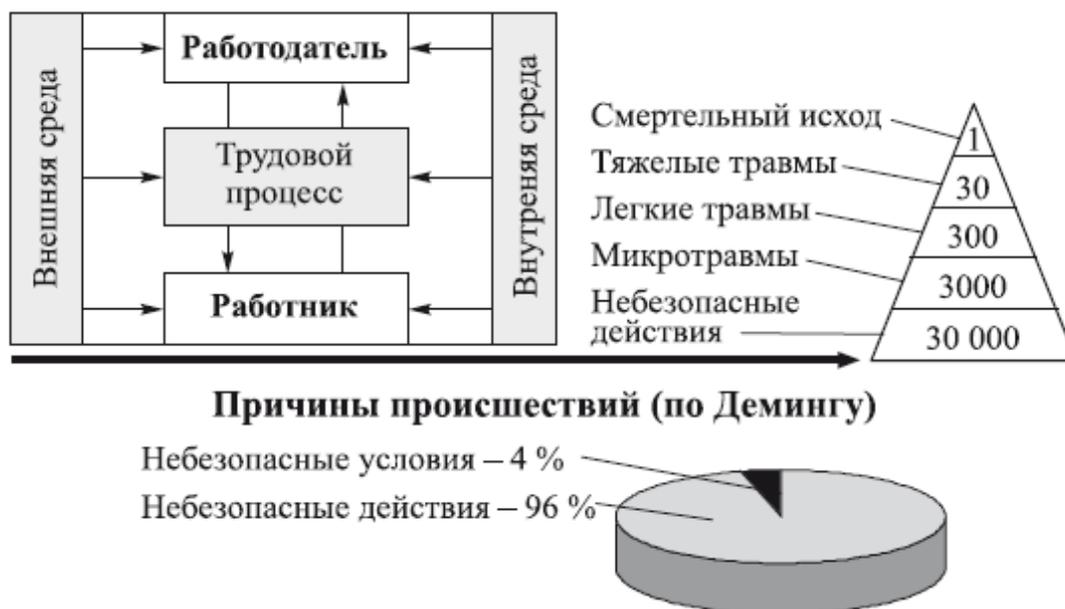


Рис. 1.1. Причины происшествий на рабочем месте

Некоторые термины:

- ♦ *происшествие* – событие, которое приводит или может привести к несчастному случаю;
- ♦ *рабочее место* – все места, где работник должен находиться или куда ему необходимо следовать в связи с его работой, и которые прямо или косвенно находятся под контролем работодателя;
- ♦ *рабочее место постоянное* – место, на котором работающий находится большую часть своего рабочего времени (более 50 % или более 2 ч непрерывно). Если при этом работа

осуществляется в различных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим местом считается вся рабочая зона;

♦ *работодатель* – организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

В табл. 1.1 приводятся данные о производственном травматизме в странах Европы.

Таблица 1.1.

Общее количество смертельных случаев в сфере производства в некоторых странах Европы на 1000 работающих (2008 г.)

Страна	на 1000 работающих
1	2
Великобритания	0,010
Франция	0,016

Норвегия	0,020
Дания	0,028
Венгрия	0,056
Польша	0,057
Австрия	0,067
Беларусь	0,089
Украина	0,117
Россия	0,134

Некоторые термины:

• *несчастный случай* – нежелательное событие, приводящее к смертельному исходу, травме или заболеванию работника.

По статистическим данным:

- каждые 3 мин в мире на производстве смертельно травмируется один человек;
- каждую секунду в мире в сфере производства травмируются четыре человека;
- ежемесячно в мире на производстве травмируется население, равное по численности населению Парижа.

В Республике Беларусь ежегодно на производстве травмируются в среднем сотни человек, из них десятки погибают или становятся инвалидами. Высокий показатель травматизма отмечается в сельском хозяйстве, строительстве, химической промышленности и на транспорте.

Как отмечено в Директиве Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины»: «во многих организациях пренебрегают элементарными требованиями техники безопасности, не соблюдают технологические нормы производства, смирились с низкой трудовой и исполнительской дисциплиной, упускают из виду, что укрепление дисциплины и правопорядка – важнейшая основа

обеспечения общественной безопасности, ускорения социально-экономического развития страны, улучшения жизни людей».

Основными причинами гибели и травматизма работников в Республике Беларусь являются:

- отсутствие надлежащего контроля со стороны должностных лиц за соблюдением безопасности труда;
- низкая трудовая и технологическая дисциплина;
- недостаточная подготовка работников в вопросах охраны труда (далее – ОТ);
- низкая профессиональная подготовка работников;
- недостаточное обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- низкий уровень внедрения передовых технологий, оборудования;
- низкая культура производства.

В связи с высокой медико-социальной актуальностью проблемы производственного травматизма особое значение приобретают вопросы ОТ работников.

**Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1990 г.
№ 296-3**

Глава 16. Охрана труда.

Статья 221. Понятие охраны труда.

Охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

Некоторые термины:

♦ *требования по ОТ* – нормативные предписания, направленные на сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе их трудовой деятельности, содержащиеся в нормативных правовых актах, в том числе технических нормативных правовых актах;

♦ *техника безопасности (далее – ТБ)* – система организационных мероприятий, защитных мер и методов, предотвращающих воздействие на работников недопустимого риска. Таким образом, как следует из определения термина ТБ, в настоящее время он полностью поглощен понятием ОТ.

Важнейший социальный эффект от реализации мер по охране труда – это сохранение жизни и здоровья работников, сокращение количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

♦ *профессиональное заболевание* – это хроническое или острое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредного производственного фактора, и повлекшее временную, или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Здоровые и безопасные условия труда способствуют повышению производительности, удовлетворенности работников своим трудом, созданию хорошего психологического климата в трудовых коллективах, что ведет к снижению текучести кадров, созданию стабильных трудовых коллективов.

Недостатки в работе по ОТ обуславливают значительные экономические потери. Заболеваемость и травматизм работников, затраты на компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда приводят к ухудшению экономических результатов работы предприятия. Так, в Республике Беларусь, выплаты по страховым случаям за 2008 год составили свыше 140 млрд бел. руб. Кроме того, несчастные случаи, как правило, ведут к нарушению произ-

водственного цикла, приостановке или изменению технологических процессов, а зачастую к повреждению оборудования, машин и механизмов.

1.2. Основные законодательные и нормативные акты об охране труда и технике безопасности в здравоохранении

Законодательство Республики Беларусь об охране труда (ОТ) в здравоохранении основано на Конституции Республики Беларусь и состоит из актов Президента Республики Беларусь, законодательства Республики Беларусь, а также международных договоров Республики Беларусь.

Некоторые термины:

♦ *нормативный правовой акт* – это письменный официальный документ, принятый (изданный) в определенной форме правотворческим органом в пределах его компетенции и направленный на установление, изменение или отмену правовых норм;

• *правовая норма* – общеобязательное государственное предписание постоянного или временного характера, рассчитанное на многократное применение.

Основой законодательной и правовой базы ОТ в здравоохранении являются:

• Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24.11.1996 г., 17.10.2004 г.);

• Трудовой кодекс (далее – ТК) от 26 июля 1999 г. (с изменениями и дополнениями);

• Закон Республики Беларусь «Об охране труда» от 23 июня 2008 г.;

• Закон Республики Беларусь «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 10 января 2000 г. (с изменениями и дополнениями);

• Закон Республики Беларусь «О техническом нормировании и стандартизации» от 5 января 2004 г.;

• Закон Республики Беларусь «О здравоохранении» от 18 июня 1993 г. (с изменениями и дополнениями);

• иные нормативно-правовые акты (законы, постановления, указы), ГОСТы, ССБТ (далее – система стандартов безопасности труда), СУОТ (далее – система управления ОТ).

Правовой основой организации работы по ОТ является Конституция Республики Беларусь, которой гарантируются права граждан на здоровые и безопасные условия труда, охрану их здоровья.

Конституция Республики Беларусь – основной закон государства, который регламентирует важнейшие правовые взаимоотношения в обществе и принципы государственной политики относительно личности, человека и гражданина.

Законодательство об ОТ базируется на конституционном праве всех граждан страны на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда.

Ст. 41. Конституции Республики Беларусь

Гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, т. е. 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.

Государство создает условия для полной занятости населения. В случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом.

Граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку.

Принудительный труд запрещается, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении.

Согласно ст. 43 Конституции, «трудящиеся имеют право на отдых. Для работающих по найму это право обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 ч, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха».

Некоторые термины:

♦ *время отдыха* – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению;

♦ *рабочее время* – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора (далее – ТД) должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени;

♦ *рабочий день (смена)* – установленная законодательством продолжительность (в часах) работы в течение суток.

Важной вехой в организации скоординированной и системной работы государственных структур по обеспечению безопасного и поступательного развития белорусского общества явилась Директива Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины». Ее важнейшие постулаты – укрепление трудовой и исполнительской дисциплины, повышение качества ОТ, введение персональной ответственности за порядок на производстве, безопасность дорожного движения, борьба с пьянством;

♦ *дисциплина труда* – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

Трудовой кодекс Республики Беларусь регулирует правовые вопросы ОТ.

Ст. 222. Право работника на охрану труда

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее правилам по охране труда, защищенное от воздействия опасных и (или) вредных производственных факторов;
- обучение (инструктирование) безопасным методам и приемам труда;
- обеспечение необходимыми средствами коллективной и индивидуальной защиты;
- получение от нанимателя или государственных и общественных органов достоверной информации о состоянии техники безопасности и условий труда на рабочем месте, а также о принимаемых мерах по их улучшению;
- проведение проверок по охране труда на его рабочем месте соответствующими органами, имеющими на то право, в том числе по запросу работника с его участием;
- отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до

устранения этой опасности, а также при не предоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. Перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Трудовой кодекс, в частности, определяет правовые основы разработки, заключения и исполнения коллективных договоров и соглашений, позволяющих обеспечить учет и согласование интересов и потребностей всех участников трудовых отношений в системе социального партнерства в сфере труда.

Основополагающим актом, регулирующим правоотношения в сфере ОТ, в настоящее время является Закон Республики Беларусь «Об охране труда», который определяет основные положения относительно реализации конституционного права работников на охрану их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности, на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда, регулирует при участии соответствующих государственных органов отношения между работодателем и работником по вопросам безопасности, гигиены труда и производственной санитарии и устанавливает единый порядок организации ОТ в стране.

Закон расширяет круг лиц, имеющих право на ОТ; определяет обязанности, права и ответственность работодателей и работников по вопросам ОТ; закрепляет государственную СУОТ; определяет полномочия субъектов государственного управления в этой сфере; устанавливает гарантии, права работников на ОТ; регламентирует порядок создания служб ОТ и определяет ее основные функции; устанавливает требования ОТ к продукции на всех стадиях производственного цикла. В Законе предусмотрена обязательность соблюдения требований ОТ на стадии проектирования и строительства объектов производственного назначения; устанавливает требования к производственным объектам и процессам, а также при выполнении отдельных видов работ, применении инструмента; предусматривает систему государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства об ОТ; закрепляет полномочия государственной экспертизы условий труда, органов общественного контроля за соблюдением законодательства об ОТ.

Некоторые термины:

♦ *безопасность* – состояние, при котором риск для здоровья и безопасности персонала находится на приемлемом уровне;

♦ *безопасные условия труда* – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы;

♦ *вредный производственный фактор* – производственный фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях может привести к заболеванию, снижению работоспособности и (или) отрицательному влиянию на здоровье потомства.

Закон Республики Беларусь «О санитарно-эпидемическом благополучии населения» направлен на предупреждение воздействия неблагоприятных факторов среды обитания на здоровье населения и регламентирует действия органов государственной власти и управления, предприятий, учреждений и организаций, общественных объединений, должностных лиц и граждан по обеспечению санитарно-эпидемического благополучия, устанавливает государственный санитарный надзор за соблюдением санитарных норм и гигиенических нормативов;

♦ *гигиенические критерии* – это показатели, характеризующие степень отклонений параметров факторов рабочей среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов. Классификация условий труда основана на принципе дифференциации указанных отклонений за исключением работ с возбудителями инфекционных заболеваний, с веществами, для которых должно быть исключено вдыхание или попадание на кожу (про-

тивоопухолевые лекарственные средства, гормоны-эстрогены, наркотические анальгетики), которые дают право отнесения условий труда к определенному классу вредности за потенциальную опасность;

♦ *гигиенические критерии оценки условий труда* – показатели, позволяющие оценить степень отклонений параметров производственной среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов;

♦ *гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ)* – уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч, но не более 40 ч в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений. Соблюдение гигиенических нормативов не исключает нарушение состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью;

♦ *гигиенический норматив* – установленное исследованиями допустимое максимальное или минимальное количественное и (или) качественное значение показателя, характеризующего тот или иной фактор среды обитания с позиций его безопасности и (или) безвредности для человека.

Закон Республики Беларусь «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» определяет правовые, экономические и социальные основы обеспечения безопасной эксплуатации опасных производственных объектов и направлен на предупреждение аварий на опасных производственных объектах и обеспечение готовности организаций, эксплуатирующих опасные производственные объекты, к локализации и ликвидации последствий указанных аварий;

♦ *авария* – разрушение сооружений, оборудования, технических устройств, неконтролируемые взрыв и (или) выброс опасных веществ, создающие угрозу жизни и здоровью людей;

♦ *опасная зона* – пространство, в котором возможно воздействие на работника опасного и (или) вредного производственных факторов;

♦ *опасность* – источник или ситуация, которая потенциально может нанести вред человеку, привести к ухудшению здоровья, нанесению ущерба собственности, производственной среде, или сочетание всего перечисленного;

♦ *опасный производственный фактор* – производственный фактор, воздействие которого на работника в определенных условиях приводит к травме, отравлению или другому внезапному резкому ухудшению здоровья, или смерти;

♦ *опасный фактор рабочей среды* – фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти. В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельные вредные факторы рабочей среды могут стать опасными.

Закон определяет орган, который осуществляет государственное управление промышленной безопасностью, и органы государственного надзора в этой области. Закон определяет лицензирование видов деятельности в области промышленной безопасности, сертификацию технических устройств, применяемых на опасном производственном объекте, а также экспертизу и разработку декларации промышленной безопасности.

В законе установлены требования к организации и проведению производственного и общественного контроля в области промышленной безопасности, а также предусмотрен учет аварий и инцидентов, ответственности за нарушения законодательства в данной области.

Согласно ст. 1 Закона Республики Беларусь «О здравоохранении», *здравоохранение* – отрасль деятельности государства, целью которой являются организация и обеспечение доступного медицинского обслуживания населения.

Некоторые термины:

♦ *охрана здоровья населения* – это совокупность политических, экономических, правовых, социальных, культурных, научных, экологических, медицинских, санитарно-гигиенических и противоэпидемических мер, направленных на сохранение и укрепление здоровья настоящего и будущих поколений людей.

Система здравоохранения является стратегической отраслью народного хозяйства, обеспечивая воспроизводство населения, социальные гарантии, здоровье граждан.

Понятия «*здоровье*» и «*ОТ*» тесно сопряжены;

♦ *здоровье* – это не только отсутствие болезней, а состояние физического, духовного и социального благополучия.

Третью часть своей жизни человек проводит на работе, поэтому здоровьесберегающая организация трудовой деятельности является важнейшей задачей работы по охране труда.

Факторы, определяющие здоровье населения, представлены на рис. 1.2.



Рис. 1.2. Факторы, определяющие здоровье населения

Как социальные, так и биологические факторы воздействуют на человека в определенных условиях окружающей среды, включая производственную деятельность, доля влияния которых составляет от 18 до 22 %. Только часть (8-10 %) показателей здоровья определяется уровнем деятельности ОЗ и усилиями медицинских работников. Поэтому здоровье человека – это гармоническое единство биологических и социальных качеств, обусловленных врожденными и приобретенными биологическими и социальными свойствами, а болезнь – нарушение этой гармонии;

♦ *заболевание* – расстройство здоровья человека, нарушение нормальной жизнедеятельности его организма, в том числе в результате травм, ранений, увечий, контузий, врожденных дефектов и неотложных состояний (ст. 1 Закона Республики Беларусь «О здравоохранении»).

С полным основанием можно считать, что здоровье зависит от следующих факторов:

- биологических, психологических свойств человека (наследственность, тип телосложения, темперамент, тип высшей нервной деятельности и др.);
- природных воздействий (климат, погода, ландшафт местности, флора, фауна и др.);

- состояния окружающей среды и условий труда;
- социально-экономических, политических факторов, действующих через условия труда и быта;
- состояния здравоохранения, служб и кадров, уровня медицинской науки.

В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10 февраля 2001 г. № 150 система нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов, содержащих требования ОТ, состоит из межотраслевых и отраслевых правил по ОТ, типовых инструкций по ОТ, норм ОТ, санитарных норм, правил и гигиенических нормативов, государственных стандартов, строительных норм, правил технической безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, других нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов (табл. 1.2).

Таблица 1.2.

Система нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов, содержащих требования ОТ

Вид нормативного правового акта, технического нормативного правового акта, содержащий требования ОТ, его сокращенное наименование	Республиканский орган государственного управления (должностное лицо), принимающий (издающий) нормативный правовой акт, технический нормативный правовой акт
1	2
Межотраслевые правила по ОТ (ПОТ М), типовые инструкции по ОТ (ТИОТ М), нормы ОТ, другие межотраслевые нормативные правовые акты	Министерство труда и социальной защиты или это Министерство совместно с республиканскими органами государственного управления, осуществляющими регулирование и управление в соответствующих отраслях (сферах деятельности)

<p>Гигиенические нормативы (ГН), санитарные нормы (СН), санитарные правила (СП), санитарные правила и нормы (СанПиН)</p>	<p>Министерство здравоохранения, Главный государственный санитарный врач Республики Беларусь (его заместители)</p>
<p>Государственные стандарты (СТБ)</p>	<p>Комитет по стандартизации, метрологии и сертификации при Совете Министров Республики Беларусь, Министерство архитектуры и строительства</p>
<p>Строительные нормы Беларуси (СНБ)</p>	<p>Министерство архитектуры и строительства</p>
<p>Правила технической безопасности, правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ)</p>	<p>Министерство по чрезвычайным ситуациям</p>
<p>Правила устройства (ПУ), правила технической эксплуатации (ПТЭ), правила безопасности при эксплуатации (ПБ), правила техники безопасности при эксплуатации (ПТБ)</p>	<p>Министерство энергетики</p>
<p>Отраслевые правила по охране труда (ПОТ О), типовые инструкции по охране труда (ТИОТ О), другие отраслевые нормативные правовые акты, технические нормативные правовые акты</p>	<p>Республиканские органы государственного управления, осуществляющие регулирование и управление в соответствующих отраслях (сферах деятельности)</p>

Требования ОТ обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при:

- проектировании, строительстве (реконструкции), ремонте и техническом обслуживании зданий, сооружений и других объектов;
- конструировании, изготовлении (модернизации), эксплуатации станков, машин, механизмов, другого оборудования, средств коллективной и индивидуальной защиты;
- производстве и применении химических веществ и материалов, разработке и проведении технологических процессов, организации производства и труда.

1.3. Основные понятия и принципы государственной политики в области охраны труда

Согласно ст. 4 Закона Республики Беларусь «Об охране труда», государственное управление в данной области осуществляют Президент Республики Беларусь, Правительство Республики Беларусь, республиканские органы государственного управления, иные государственные организации, подчиненные Правительству, местные исполнительные и распорядительные органы в пределах их компетенции.

Государственное управление ОТ реализуется на республиканском, отраслевом и региональном уровнях.

На *республиканском уровне* государственное управление ОТ осуществляют Правительство Республики Беларусь непосредственно или уполномоченные им министерства, другие республиканские органы государственного управления, объединения (учреждения), подчиненные Правительству Республики Беларусь, которым законодательством предоставлено право осуществлять соответствующие функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные полномочия в области ОТ и связанных с ней отношений.

На *отраслевом уровне* государственное управление ОТ осуществляют министерства, другие республиканские органы государственного управления, объединения (учреждения), подчиненные Правительству Республики Беларусь, имеющие отраслевую направленность и подведомственные организации.

На *региональном уровне* государственное управление ОТ осуществляют местные исполнительные и распорядительные органы.

Макросистема государственной политики в области ОТ представлена на рис. 1.3.

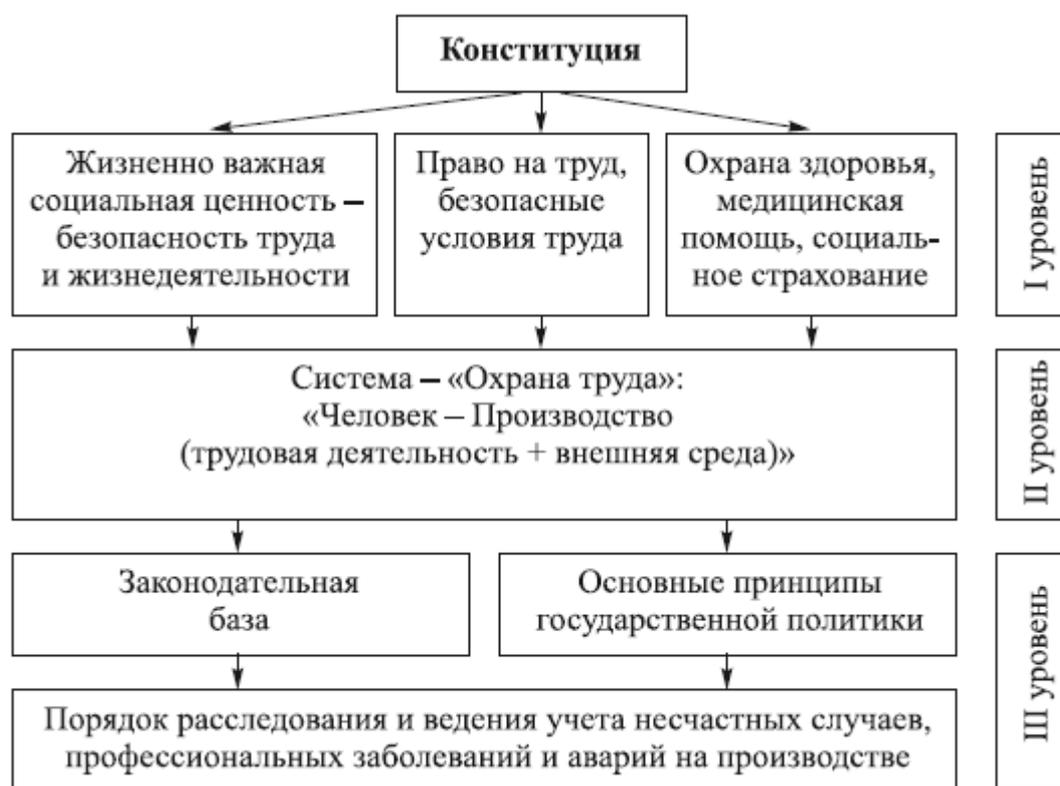


Рис. 1.3. Система государственной политики в области ОТ

Согласно ст. 7 Закона Республики Беларусь «Об охране труда», республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, осуществляют:

- государственное управление ОТ на отраслевом уровне;
- разработку и принятие в пределах своей компетенции отраслевых правил по ОТ, типовых инструкций по ОТ, других нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, содержащих требования по ОТ, разработку и реализацию отраслевых целевых программ улучшения условий и ОТ;
- государственный контроль за соблюдением требований по ОТ в подчиненных им организациях;
- анализ результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий и ОТ, причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в подчиненных им организациях, разработку и реализацию мер по их профилактике;
- организацию обучения, повышения квалификации и проверки знаний по вопросам ОТ руководителей и специалистов подчиненных им организаций;
- организацию проведения научно-исследовательских работ в области условий и ОТ;
- информационное обеспечение подчиненных им организаций по вопросам ОТ;
- пропаганду и распространение передового опыта в области ОТ в подчиненных им организациях;
- международное сотрудничество в пределах своей компетенции по вопросам ОТ;
- иные полномочия в области ОТ, предусмотренные законодательством.

Согласно Конституции Республики Беларусь, ТК РБ, а также постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 16 августа 2005 г. № 904, которым утверждена концепция государственного управления ОТ в Республике Беларусь, основными принципами государственной политики в данной области являются:

- приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности;
- обеспечение гарантий права работников на ОТ;
- установление обязанностей всех субъектов правоотношений в области ОТ, полной ответственности нанимателей за обеспечение здоровых и безопасных условий труда;
- совершенствование правоотношений и управления в этой сфере, включая внедрение экономического механизма обеспечения ОТ (рис. 1.4).

Государственная политика в области ОТ базируется на принципах:

- приоритета жизни и здоровья работников, полной ответственности работодателя за создание надлежащих, безопасных и здоровых условий труда;
- повышение уровня промышленной безопасности путем обеспечения сплошного технического контроля за состоянием производств, технологий и продукции, а также содействие предприятиям в создании безопасных и безвредных условий труда;
- комплексного решения задач ОТ на основе общегосударственных, отраслевых, региональных программ по этому вопросу и с учетом других направлений экономической и социальной политики, достижений в области науки и техники и охраны окружающей среды;
- социальной защиты работников, полного возмещения вреда лицам, которые пострадали от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установления единых требований ОТ для всех предприятий и субъектов предпринимательской деятельности, независимо от форм собственности и видов деятельности;
- адаптации трудовых процессов к возможностям работника с учетом его здоровья и психологического состояния;

- использования экономических методов управления охраной труда, участия государства в финансировании мероприятий по ОТ, привлечения добровольных взносов и других поступлений на эти цели, получение которых не противоречит законодательству;



Рис. 1.4. Основные направления ОТ персонала

- информирования населения, проведения обучения, профессиональной подготовки и повышения квалификации работников по вопросам ОТ;
 - обеспечения координации деятельности органов государственной власти, учреждений, организаций, объединений граждан, которые решают проблемы здравоохранения, гигиены и безопасности труда, а также сотрудничества и проведения консультаций между работодателями и работниками (их представителями), между всеми социальными группами во время принятия решений по ОТ на местном и государственном уровнях;
 - использования мирового опыта организации работы относительно улучшения условий и повышения безопасности работы на основе международного сотрудничества.
- Таким образом, трудовое законодательство в области управления ОТ направлено на:
- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
 - создание благоприятных условий труда;
 - защиту прав и интересов работников и работодателей (рис. 1.5).



Рис. 1.5. Цели и задачи трудового законодательства в области ОТ

Реализация государственной политики в области ОТ осуществляется через взаимосвязанный комплекс нормативно-правовых актов по различным разделам деятельности. Эти мероприятия носят характер правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных форм деятельности (рис. 1.6).

В рамках законодательства решаются следующие задачи по обеспечению организации трудового процесса:

- планирование мероприятий по ОТ;
- организация проведения инструктажей, обучения и проверки знаний по вопросам ОТ;
- организация профилактической работы по предупреждению травматизма в ОЗ и возникновения профессиональных заболеваний сотрудников;
- предупреждение и выявление нарушений законодательства об ОТ.



Рис. 1.6. Система мероприятий по ОТ

1.4. Сущность управления охраной труда

В целях обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности в организации должна быть выработана система мер, направленных на достижение этой цели – СУОТ.

Сущность управления охраной труда заключается в выработке системы мер, обеспечивающих получение объективной информации об объекте управления и принятие управленческого решения по изменению его состояния.

Согласно государственному стандарту Республики Беларусь СТБ 18001-2009 «Система управления охраной труда. Требования», СУОТ – часть общей системы управления организацией, которая способствует управлению рисками в области ОТ, связанными с деятельностью организации. Она включает организационную структуру, планирование, ответственность, практическую деятельность, процедуры, процессы и ресурсы для разработки, внедрения, осуществления, анализа и корректировки политики организации в области ОТ.

Руководители предприятий в вопросах организации работы по ОТ должны исходить из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников в процессе производственной деятельности. При этом безопасность труда должна учитываться при принятии решений по всем вопросам производства и на всех его уровнях. Это значит, что на всех стадиях, начиная от проектирования, строительства и эксплуатации производства, вплоть до выпуска и отгрузки готовой продукции, должны соблюдаться требования по ОТ. Обеспечение безопасности и надлежащих условий труда работников должно быть первоочередной задачей нанимателя.

В целях реализации данной задачи наниматель должен выработать систему мер по организации работы в этой области.

Принятый в Республике Беларусь стандарт СТБ 18001-2009 «СУОТ. Требования» имеет национальные особенности и предусматривает следующие элементы такой системы: политика в области ОТ; планирование; внедрение и функционирование; контролирующие и корректирующие действия; анализ со стороны руководства.

В организациях должна быть разработана политика в области ОТ, одобренная руководством организации. Политика в области ОТ труда определяет общую направленность и принципы деятельности организации. Политика должна быть документально оформлена и доведена до сведения всех работников с тем, чтобы каждый знал и добросовестно исполнял свои обязанности (рис. 1.7).



Рис. 1.7. Цели СУОТ в организации

В рамках элемента «Планирование» должны быть разрешены вопросы:

- по планированию идентификации опасностей, оценке рисков и управлению рисками;
- разработке и поддержанию в рабочем состоянии процедур для идентификации и обеспечению доступности законодательных и других применяемых требований в области ОТ;
- определение целей по охране труда для каждой соответствующей ступени и уровня в пределах управления ОТ.

Элемент «Внедрение и функционирование» предполагает:

- определение структуры управления и ответственности работников, решение вопросов их обучения, осведомленности и компетентности;
- установление схем обмена информацией и проведение консультаций работников;
- ведение соответствующей документации по СУОТ и управление документацией;
- разработку мер по готовности к аварийным ситуациям и ответным действиям.

Элемент «Контролирующие и корректирующие действия» определяет:

- порядок проведения мониторинга и измерения эффективности СУОТ;
- полномочия и ответственность за несчастные случаи, инциденты, несоответствия, а также разработку и реализацию корректирующих и предупреждающих мер;
- порядок ведения записей и управления ими, проведение аудита.

Руководство организации должно через определенные промежутки времени анализировать СУОТ с целью определения ее соответствия целям и задачам управления и вносить при необходимости соответствующие изменения.

1.5. Государственный контроль за соблюдением законодательства об охране труда

Согласно ст. 12 Закона Республики Беларусь «Об охране труда», для реализации права работающих на ОТ государство осуществляет государственное управление ОТ, государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об ОТ (рис. 1.8).

Основными задачами *государственной инспекции труда* являются:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и др.

Государственная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с правоохранительными органами, государственными органами исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять в пределах своих полномочий функции надзора и контроля, с органами местного самоуправления, объединениями работодателей и объединениями профессиональных союзов, другими государственными и общественными организациями.

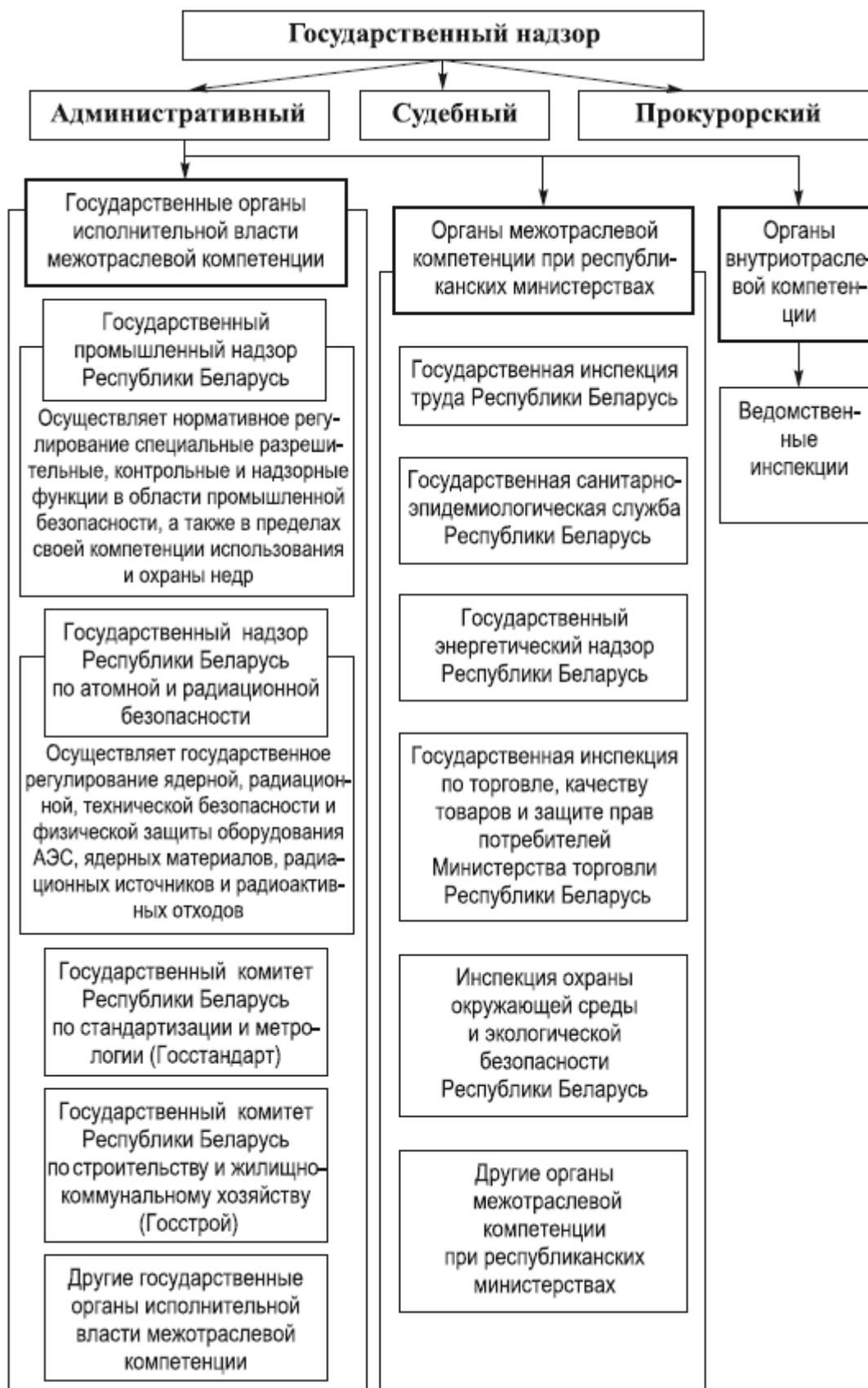


Рис. 1.8. Система государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства об ОТ

В стране создана система государственных органов надзора и контроля за соблюдением законодательства об ОТ. В частности, *государственные органы надзора и контроля* осуществляют:

- надзор за безопасным ведением работ в промышленности;
- надзор за безопасным ведением работ в атомной энергетике;
- контроль в сфере обеспечения безопасности дорожного движения;
- надзор за обеспечением ПБ;
- надзор за техническим состоянием тракторов, мелиоративных, дорожно-строительных и сельскохозяйственных машин и оборудования.

Государственные надзоры:

- изучают причины и разрабатывают меры по предупреждению несчастных случаев на производстве;
- участвуют в разработке и контроле за реализацией научно-технических программ по приоритетным направлениям обеспечения безопасности объектов и работающего на них персонала;
- организуют разработку и утверждают государственные требования (правила и нормы) по безопасному ведению работ, устройству, изготовлению и эксплуатации оборудования, к перевозкам опасных грузов;
- обобщают практику применения законодательства Республики Беларусь в области промышленной, ядерной и радиационной безопасности и разрабатывают предложения по их совершенствованию.

В Республике Беларусь предусмотрены различные виды ответственности за нарушения законодательства об ОТ (рис. 1.9).



Рис. 1.9. Виды ответственности за нарушения законодательства об ОТ

Глава 2 Трудовое право

2.1. Трудовые и связанные с ними отношения, источники их регулирования

Конституция Республики Беларусь и ТК Республики Беларусь являются основополагающим законодательным актом, регулирующим трудовые и связанные с ними отношения.

Некоторые термины:

♦ *трудовые отношения* – это отношения, основанные на трудовом договоре, т. е. отношения, возникающие по поводу использования наемного труда нанимателями.

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК и иными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Трудовые отношения имеют *ряд характерных признаков*, отличающих их от других видов отношений:

- предполагают выполнение определенной работы личным трудом гражданина;
- не ограничиваются выполнением определенной операции или задания, а носят длящийся характер;
- строятся на возмездной основе (вознаграждение за труд);
- предполагают включение работника в систему организации труда, существующую у нанимателя, и его подчинение нанимателю;
- касаются выполнения определенного рода работы;
- учитывают обязательное государственное страхование на случай временной нетрудоспособности, потери работы, ухода на пенсию и др.

Законодательство о труде регулирует также и отношения, связанные:

- с профессиональной подготовкой работников на производстве;
- деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей;
- ведением коллективных переговоров;
- со взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями;
- обеспечением занятости;
- контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде;
- государственным социальным страхованием; рассмотрением трудовых споров.

Некоторые термины:

• *акты трудового законодательства* – это нормативные акты высших и местных органов государственной власти и управления (законы и постановления Национального собрания, директивы, декреты, указы и распоряжения Президента Республики Беларусь, постановления Совета Министров, постановления, приказы, распоряжения, инструкции, стандарты министерств и других республиканских органов государственного управления, местных Советов депутатов и их исполнительных комитетов), регулирующие общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений;

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

2.2. Понятие и стороны коллективного договора и соглашения

Некоторые термины:

♦ *коллективный договор* – локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками (ст. 361 ТК Республики Беларусь).

Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений).

Статьей 363 ТК Республики Беларусь установлено, что сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель (рис. 2.1);

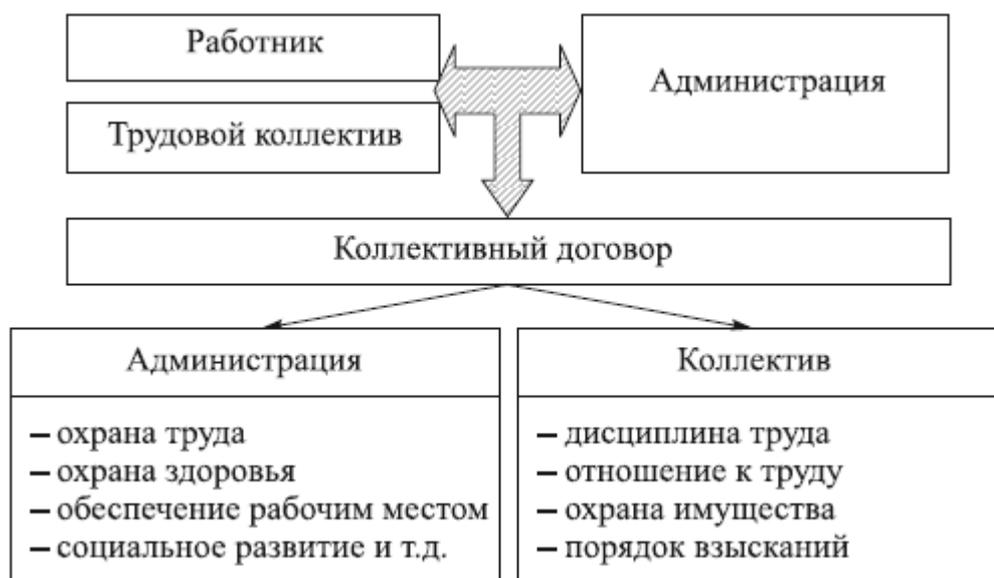


Рис. 2.1. Стороны коллективного договора

♦ *соглашение* – нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории (ст. 358 ТК Республики Беларусь).

Соглашения заключаются на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях.

Ст. 359 ТК Республики Беларусь определено, что 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.

Ст. 362 ТК Республики Беларусь устанавливает, что генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров.

Одним из источников регулирования трудовых и связанных с ними отношений являются коллективные договоры и соглашения, которые позволяют обеспечить учет и согласование интересов и потребностей всех участников трудовых отношений в системе социального партнерства в сфере труда.

Правовые основы разработки, заключения и исполнения коллективных договоров и соглашений определяет ТК. Законодательством не установлены ограничения для заключения коллективных договоров в зависимости от численности работников.

Соглашения заключаются на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях.

Основными принципами заключения коллективного договора и соглашения являются:

- социальное партнерство;
- равноправие сторон;
- обязательность ведения коллективных переговоров, если одна из сторон выступает с таким предложением;
- учет реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения принимаемых обязательств.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Система социального партнерства включает следующие уровни:

- республиканский – основы регулирования отношений в сфере труда в Республике Беларусь;
- региональный – основы регулирования отношений в сфере труда в регионе страны;
- отраслевой – основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли;
- организации – конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Законодательство обязывает стороны вести коллективные переговоры, но не обязывает заключать коллективные договоры (соглашения). Заключение коллективного договора происходит по взаимному согласию после согласования всех его условий.

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными. Недействительность отдельных условий по общему правилу не влечет за собой недействительность договора (соглашения) в целом.

Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа (соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы, действующие на основании актов законодательства) и наниматель или уполномоченный им представитель (руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными актами этих организаций). При этом представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются *комиссии* из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

На республиканском уровне образуется постоянно действующая трехсторонняя комиссия.

Члены комиссии – представители:

- профсоюзов;
- работодателей;
- Правительства.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

На отраслевом уровне – комиссии для ведения коллективных переговоров.

На уровне организации – комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Некоторые термины:

• *наниматель* – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.

Коллективный договор (соглашение) заключается на срок, который определяют стороны, но не менее чем на один год и не более чем на три года, и вступает в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами, и действует до заключения нового, если в нем не предусмотрено иное.

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на республиканском, региональном, отраслевом уровнях в пределах их компетенции.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются комиссией.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

Если работодатели, являющиеся членами объединения работодателей, **в течение 30 календарных дней** со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в государственный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

Процедура заключения коллективного договора, соглашения начинается коллективными переговорами.

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 переговоров сторонами на равноправной основе создается комиссия из уполномоченных представителей. Состав комиссии, сроки и место проведения переговоров определяются сторонами.

Коллективный договор, соглашение подписываются уполномоченными представителями сторон. При этом должна быть подписана каждая страница коллективного договора, соглашения. Подписанный коллективный договор регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей на срок не более трех лет.

Если возникают разногласия по вопросам заключения, изменения, исполнения или прекращения действия коллективного договора, соглашения, то они разрешаются в соответствии с законодательством.

2.3. Содержание коллективных договоров и соглашений

Содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями (при их наличии) в пределах их компетенции, а также ТК в предусмотренных им случаях. При этом следует иметь в виду, что действующее законодательство предусматривает право нанимателя устанавливать дополнительные трудовые и иные гарантии для работников по сравнению с законодательством о труде. В ряде статей ТК предусматривается обязанность нанимателя через коллективный договор регламентировать нормы, касающиеся установления особых условий предоставления отдельным категориям работников определенных льгот и преимуществ (увеличение выплат, установление системы поощрений за достижения в труде, регламентирование рабочего времени и др.), конкретизировать положения законодательства применительно к конкретным условиям работы нанимателя.

Законодательство определяет лишь примерный перечень положений, которые могут быть включены в договор:

- организация труда и повышение эффективности производства;
- нормирование, формы, системы оплаты труда, иные виды доходов работников;
- размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха;
- создание здоровых и безопасных условий труда, улучшение охраны здоровья, гарантии социального страхования работников и их семей, охрана окружающей среды;
- заключение и расторжение ТД;
- обеспечение занятости, подготовка, повышение квалификации, переподготовка, трудоустройство высвобождаемых работников;
- регулирование внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;
- строительство, содержание и распределение жилья, объектов социально-культурного назначения;
- организация санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;
- предоставление дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;
- улучшение условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;
- создание условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;
- минимум необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки;
- ответственность сторон за невыполнение коллективного договора;
- гарантии социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации;
- ответственность нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника;
- другие трудовые и социально-экономические условия.

Коллективный договор может иметь приложения, являющиеся его неотъемлемой составной частью.

Поскольку коллективный договор является локальным нормативным правовым актом, он обязателен для исполнения, и поэтому закрепленные в нем условия, улучшающие положения работников по сравнению с законодательством, должны быть выполнены в полном объеме.

Коллективный договор распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен.

Действие коллективного договора распространяется также и на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме. Все работники, в том числе впервые принятые на работу, должны быть ознакомлены нанимателем с действующими у него коллективным договором и соглашениями.

Что касается соглашений, то их содержание определяется сторонами в пределах их компетенции. Если, к примеру, объединение (ассоциация, концерн и т. п.) заключило соглашение по вопросам, не переданным (уставом, учредительным договором или иным документом о делегировании соответствующих полномочий) в его компетенцию входящим в него предприятием, то соответствующие условия соглашения для данного предприятия не будут иметь юридической силы. Эти же правила применяются в случаях, когда государственные органы управления заключают соглашения, ущемляющие права предприятий по сравнению с законодательством.

2.4. Срок трудового договора

Трудовой договор, как определено ст. 17 ТК Республики Беларусь, может заключаться:

- на неопределенный срок;
- определенный срок, но не более пяти лет (срочный трудовой договор);
- время выполнения определенной работы;
- время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в

соответствии с ТК РБ сохраняется место работы; время выполнения сезонных работ.

В силу того, что срочные ТД, как правило, ухудшают положение работника по сравнению с договором на неопределенный срок прежде всего из-за возможности нанимателя уволить работника по истечении срока договора, законодательство ограничивает их применение. Так, срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК.

Трудовой договор на время выполнения определенной работы заключается в случае, когда время завершения работы не может быть определено точно.

Если в ТД не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Разновидностью срочного ТД является *контракт*, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.

Контракт – это ТД, заключенный в письменной форме на определенный срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде.

Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой дисциплины» нанимателям предоставлено право заключать контракты со всеми работниками. Примерная форма контракта нанимателя с работником утверждена постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180 с последующими изменениями и дополнениями. Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 с последующими изменениями и дополнениями.

2.5. Порядок заключения трудового договора

Некоторые термины:

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

Сторонами ТД являются наниматель и работник.

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

Примерная форма ТД утверждена постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27 декабря 1999 г. № 155.

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

- данные о работнике и нанимателе, заключивших ТД;
- место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;
- трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией), причем наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам, утвержденным в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь;
- основные права и обязанности работника и нанимателя;
- срок ТД (для срочных ТД);
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных нанимателем);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

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

После заключения ТД прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.

Заключив ТД, стороны приобретают права и несут обязанности, предусмотренные договором и закрепленные в законодательстве о труде и в коллективном договоре.

Началом действия ТД является день начала работы, определенный в нем сторонами, ТК.

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

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

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

Предварительное испытание при заключении ТД не устанавливается для:

- работников, не достигших восемнадцати лет;
- молодых рабочих (служащих) по окончании учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования;
- молодых специалистов по окончании учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования;
- инвалидов;
- временных и сезонных работников;
- при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;
- при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Одним из важнейших элементов испытания является срок испытания, который устанавливается при приеме на работу. Срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее прекращение ТД допускается только на общих основаниях.

2.6. Основания для прекращения трудового договора

Основания для прекращения ТД изложены в ст. 35 ТК Республики Беларусь. Ими являются:

- соглашение сторон (ст. 37 ТК Республики Беларусь). На этом основании производится прекращение ТД, заключенного как на определенный, так и на неопределенный срок. Необходимым условием при этом является согласие сторон, которое может быть выражено в устной или письменной форме. Увольнение работника происходит с той даты, по которой достигнуто соглашение;

- истечение срока трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

Истечение срока договора само по себе не влечет автоматического прекращения трудового договора. Для этого необходимо требование одной из сторон: нанимателя либо работника. Это требование выражается как в устной, так и в письменной форме. Что касается контрактов, то Указом Президента Республики Беларусь «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» определена обязанность каждой из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за две недели до истечения срока его действия письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

Прекращение ТД по этому основанию не является увольнением по инициативе нанимателя (даже если он выступил инициатором), поэтому в данном случае не действуют дополнительные гарантии против увольнения отдельных категорий работников (женщин, имеющих малолетних детей, болезни работника и др.).

Если по истечении срока договора работник продолжает работать, то срочный трудовой договор автоматически превращается в ТД на неопределенный срок со всеми вытекающими последствиями;

- расторжение ТД по собственному желанию (ст. 40 ТК) или по требованию работника (ст. 41 ТК), или по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК);

- перевод работника с его согласия к другому нанимателю или переход на выборную должность.

Для прекращения ТД требуется трехстороннее согласие: нынешнего и нового нанимателей, а также работника. Дать согласие на перевод – право, а не обязанность нанимателя. Поэтому, если наниматель откажет работнику в переводе, то такого перевода не будет.

На практике обычно новый наниматель обращается к нынешнему нанимателю с просьбой дать согласие на перевод. При положительном решении вопроса и наличии согласия работника осуществляется увольнение по пункту 4 ст. 35 ТК Республики Беларусь. Необходимо также достигнуть соглашения о дате перевода.

При переходе на выборную должность необходимо представить документ, подтверждающий избрание работника на эту должность (например, выписку или копию протокола об избрании).

Работникам, освобожденным от работы вследствие их избрания на выборные должности в государственные органы, после окончания полномочий по выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность), за исключением случаев ликвидации организации;

- 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 реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации.

Если наниматель переезжает в другую местность, то трудовые отношения с работниками продолжаются, если они согласны на это. Чтобы получить согласие работника, наниматель обязан не позднее чем за один месяц до переезда уведомить работника об этом. В случае отказа работника от продолжения работы в другой местности ТД прекращается и работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Аналогичная процедура необходима и в случаях, если работник отказывается от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией организации;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 44 ТК Республики Беларусь). Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- ◆ призыв или поступление работника на действительную военную службу. Основанием для прекращения ТД в этом случае служат повестка военкомата о призыве на срочную военную службу, документ о зачислении в военное учебное заведение, другие документы, подтверждающие призыв работника на воинскую службу. Помимо таких документов для прекращения трудового договора необходимо и заявление работника с просьбой об увольнении по данному основанию. При получении этих документов наниматель не вправе отказать в прекращении трудового договора.

При прекращении ТД по этому основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка;

- ◆ восстановление работника, ранее выполнявшего эту работу. Прекращение ТД по указанному основанию допускается, во-первых, в случае восстановления работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда либо самого нанимателя по протесту прокурора; во-вторых, если прежний работник был незаконно осужден или привлечен к уголовной ответственности и потребовал восстановления на прежней работе в течение трех месяцев со дня вступления в законную силу оправдательного приговора или вынесения постановления о прекращении уголовного дела за отсутствием события или состава преступления или за недоказанностью участия в преступлении. Прекращение ТД происходит в том случае, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ст. 48 ТК Республики Беларусь).

Данное основание прекращения ТД не применяется, если на эту работу претендует возвратившийся, к примеру, с воинской службы или неизбранный в очередной раз на выборную должность. Такие лица трудоустраиваются на равнозначную работу;

- ◆ нарушение установленных правил приема на работу. Выявленные нарушения установленных правил приема на работу являются основанием для прекращения трудового договора независимо от того, желают ли это сделать стороны ТД.

К таким нарушениям относятся: заключение ТД с лицами, которые приговором суда лишены права занимать определенные должности или заниматься определенным видом деятельности; нарушения совместной работы близких родственников и свойственников; заключение ТД с женщинами и несовершеннолетними, если они выполняют запрещенные им работы и т. п.

При прекращении ТД в связи с определенными нарушениями выходное пособие не выплачивается.

Нарушения установленных правил приема на работу могут быть выявлены специально уполномоченным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, прокуратурой, судом, профсоюзными органами, осуществляющими общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, службами нанимателя и др.;

◆ неизбрание на должность (в том числе по конкурсу). Прекращение трудового договора по этому основанию производится, во-первых, в случае избрания на очередной срок работников, которые работают на профессиональной основе в выборной должности (депутаты, председатели профсоюзных комитетов и др.); во-вторых, ТД прекращается с работниками, занимающими должности, которые замещаются по конкурсу, если они не прошли по конкурсу (профессорско-преподавательский состав высших учебных заведений, научные работники научных заведений и др.);

◆ вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы. Основанием для расторжения ТД в соответствии с пунктом 5 ст. 44 ТК является вступивший в законную силу приговор суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы (лишение свободы, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, исправительные работы не по месту работы, увольнение от должности и т. п.).

Приговор суда вступает в законную силу по истечении срока на кассационное обжалование и опротестование, если он не был обжалован или опротестован. Срок подачи кассационной жалобы или протеста – семь суток со дня провозглашения приговора, а для лиц, содержащихся под стражей, – в тот же срок со дня вручения копии приговора. В случае принесения кассационной жалобы или протеста приговор, если он не отменен, вступает в законную силу после рассмотрения дела вышестоящим судом.

Согласно Типовым правилам внутреннего трудового распорядка, утвержденным постановлением Министерства труда Республики Беларусь, от 05.04.2000 г. № 46 с последующими изменениями и дополнениями, днем увольнения считается последний день работы. Если работник до вынесения приговора находился под стражей, увольнение его с работы осуществляется с последнего дня работы, а не с момента вынесения приговора. Прекращение ТД с лицом, которому назначено наказание в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, либо увольнения от должности, производится не позднее дня, следующего за днем получения копии приговора суда, вступившего в законную силу;

◆ в случае смерти работника, а также в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим. Трудовой договор подлежит прекращению в случае смерти работника, а также в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим.

Регистрация смерти гражданина осуществляется органами записи актов гражданского состояния путем внесения соответствующей записи в книгу регистрации актов гражданского состояния, после чего родным или близким выдается свидетельство о смерти гражданина, которое является основанием для прекращения ТД.

По этому основанию прекращается также ТД с работником, который в установленном порядке признан судом умершим либо безвестно отсутствующим. Основанием при этом служит вступившее в законную силу решение суда;

◆ расторжение ТД с предварительным испытанием (ст. 29 ТК Республики Беларусь). Каждая из сторон вправе расторгнуть ТД с предварительным испытанием:

- до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня;
- в день истечения срока предварительного испытания.

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

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя

Расторжение ТД по инициативе нанимателя производится в соответствии со ст. 42 ТК Республики Беларусь в нижеперечисленных случаях.

Ликвидация предприятия, учреждения, организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников.

Ликвидация предприятия производится по решению собственника или уполномоченного им органа либо по решению суда. Прекращение деятельности (в том числе и ликвидация) государственных организаций производится тем органом, по решению которого они образуются. Прекращение деятельности предпринимателя, осуществляющего ее без образования юридического лица, может производиться по его решению либо по решению суда. При ликвидации структурных подразделений делается ссылка на сокращение численности или штата работников.

При сокращении численности или штата работников важно, чтобы было действительное сокращение. В обязанности нанимателя входит обоснование такого сокращения.

При расторжении ТД по этому основанию наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, письменно предупредить работника, а также уведомить государственную службу занятости о предстоящем сокращении с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда. В период срока предупреждения работник выполняет свои трудовые обязанности, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками.

В период срока предупреждения 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 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 предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников: заболевшим и перенесшим лучевую болезнь вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986–1989 гг. в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986–1987 гг. – в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения; инвалидам, а также другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением.

При этом инвалиды, работающие на учебно-производственных предприятиях обществ инвалидов, а также в цехах и на участках для использования труда инвалидов на других предприятиях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Увольнение по этим основаниям (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя) допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (в том числе и с переобучением). Работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.

Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При

этом если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем высвобождении, то компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполнению работы вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.

По пунктам 2 и 3 ст. 42 ТК Республики Беларусь происходит увольнение при отсутствии вины работника.

Невозможность выполнять работу по состоянию здоровья подтверждается соответствующим медицинским заключением.

Показателями несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации могут быть невыполнение норм выработки, брак в работе, ошибки при выполнении порученной работы при условии, что работнику были обеспечены нормальные условия труда. Единичное упущение по работе не может служить причиной для вывода о несоответствии. Необходимо, чтобы такие ошибки носили систематический характер.

Увольнение допускается лишь в том случае, если работника невозможно перевести с его согласия на другую работу, с выплатой выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания.

Увольнение по этому основанию не допускается за однократное нарушение трудовой дисциплины. Необходимо как минимум повторное нарушение трудовой дисциплины. При этом учитываются лишь действующие дисциплинарные взыскания, т. е. не погашенные давностью, не снятые и не отмененные.

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

Прогул является грубым нарушением трудовой дисциплины, и поэтому возможно увольнение даже за его однократное совершение. Следует иметь в виду, что если работник совершил прогул по уважительной причине (например, невозможность своевременного возвращения на работу с места проведения выходного дня из-за поломки рейсового автобуса), то уволить его нельзя.

Отсутствие на работе более трех часов не обязательно должно быть подряд. Здесь допустимо суммирование. К примеру, работник опоздал на работу на 1,5 ч и преждевременно ушел с работы на 1,6 ч.

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

Необходимо иметь в виду, что увольнение по этому основанию допускается в тех случаях, когда оно вызывается производственной необходимостью и только в период временной нетрудоспособности. После выздоровления работника, даже если он болел более четырех месяцев, увольнение не производится.

Законодательством может быть установлен более длительный срок сохранения места работы (должности). Тогда увольнение возможно лишь при продолжении болезни свыше

установленного срока (например, при заболевании туберкулезом место работы сохраняется в течение 12 месяцев).

Работники, уволенные в период болезни, сохраняют право на получение пособия по временной нетрудоспособности до выздоровления или установления инвалидности.

При временной нетрудоспособности в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности независимо от того, по чьей вине это произошло – работника или нанимателя.

Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы.

Состояние алкогольного опьянения возникает при употреблении напитков, содержащих этиловый спирт.

Состояние наркотического опьянения вызывается употреблением наркотиков (кокаина, морфина, гашиша и др.), а токсического – злоупотреблением снотворными средствами, транквилизаторами, а также летучими веществами (ацетоном, бензином, толуолом и др.).

Применить это основание для увольнения можно за одноразовое нарушение, если работник пребывает в указанном состоянии, во-первых, в рабочее время; во-вторых, по месту работы (на рабочем месте, на территории предприятия или объекта, где работник по поручению нанимателя должен выполнять трудовые обязанности).

Доказательством пребывания работника в состоянии опьянения является медицинское заключение. Когда работник отказался пройти медицинское освидетельствование, доказательствами могут быть, например, акт, составленный по поводу опьянения работника, показания свидетелей. Ссылки работника на «уважительные» причины нахождения в состоянии опьянения не являются препятствием для увольнения.

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

Наниматель даже при очевидности факта хищения имущества не может уволить работника, если вина его не установлена соответствующим органом. Это может быть вступивший в законную силу приговор суда, которым назначено наказание, не препятствующее продолжению работы (например, штраф).

Однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников; речь идет о таких нарушениях правил охраны труда, которые явились причиной увечья или смерти работников.

Свидетельством виновности лица, грубо нарушившего правила охраны труда, могут быть акт о несчастном случае на производстве, документы расследования несчастного случая на производстве, решение суда и др.

Увольнение по основаниям, предусмотренным ст. 42 ТК Республики Беларусь, не допускается в период временной нетрудоспособности работника (кроме увольнения по пункту 6 этой статьи), а также в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев полной ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК Республики Беларусь, кроме пунктов 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюза. Если работник является членом двух профсоюзов, то уведомлены должны быть оба профсоюза. При расторжении трудового договора с лицами, не являющимися членами профсоюза, уведомление не требуется.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение ТД по инициативе нанимателя может производиться только с согласия соответствующего профсоюза.

2.8. Расторжение трудового договора по требованию работника

Расторжение срочного ТД по требованию работника осуществляется в соответствии со ст. 41 ТК Республики Беларусь.

Срочный ТД подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по ТД, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или ТД и по другим уважительным причинам. Причем если увольнение происходит из-за нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или ТД, то работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Нарушения законодательства о труде, коллективного или ТД могут быть разные: несвоевременная выплата заработной платы, необеспечение здоровых и безопасных условий труда, непредоставление отпуска по графику и т. д. Другими уважительными причинами признаются, в частности, выход на пенсию, перевод супруга на работу в другую местность, поступление в учебное заведение на дневное отделение и др.

Факт нарушения законодательства о труде, коллективного или ТД устанавливается специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом.

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

Прекращение ТД, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника предусмотрено ст. 40 ТК Республики Беларусь.

Работник имеет право расторгнуть договор, заключенный на неопределенный срок, по собственному желанию, предупредив об этом нанимателя письменным заявлением за один месяц. При этом работник не обязан указывать и обосновывать причину своего увольнения. Это предупреждение может быть сделано как в период работы, так и во время отпуска, отгула, выполнения государственных обязанностей и т. п.

В течение месячного срока со дня предупреждения на работника распространяется трудовое законодательство. К нему, например, могут быть применены меры дисциплинарного воздействия, вплоть до увольнения с работы за виновные действия.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а наниматель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести расчет. Если наниматель этого не делает, то наступает ответственность, например, в виде выплаты среднего заработка за время вынужденного прогула. Ссылка на то, что работник не сдал материальные ценности или не оформил обходной лист, не имеет значения.

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 ТД.

По соглашению сторон, а также в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, ТД может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

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

2.10. Обязанности нанимателя по отстранению работника от работы

В соответствии со ст. 49 ТК Республики Беларусь по требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством, наниматель обязан отстранить работника от работы.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего инструктаж, проверку знаний по охране труда;
- не использующего требуемые средства индивидуальной защиты при выполнении работ, обеспечивающих безопасность труда.

Работника, совершившего хищение имущества, 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.

При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по охране труда либо медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы не ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада).

2.11. Виды отпусков и порядок их предоставления

Порядок предоставления отпусков регулируется гл. 12 ТК Республики Беларусь. Под *отпуском* понимается освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных ТК.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.