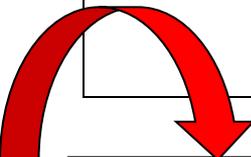


Юридической базой в сфере трудовых отношений является Конституция РБ



В ст. 41 Конституции гражданам РБ гарантируется:

- право на труд, 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

Трудовой договор – соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату (ч.3 ст.1 ТК).

Стороны трудового договора

РАБОТНИК

НАНИМАТЕЛЬ

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

Наниматель – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником (ст.1 ТК).

**Содержание
и
условия
договора
(ст.19 ТК)**

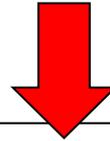
- Данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор**
- Место работы с указанием структурного подразделения, в которое**
- Трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией)**
- Основные права и обязанности работника и нанимателя**
- Режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя)**
- Срок трудового договора (для срочных трудовых договоров)**
- Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки, оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)**

Заключение трудового договора – это прием гражданина на работу в качестве работника.



Осуществляется путем соглашения между работником и нанимателем.

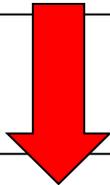
Трудовой договор заключается:



В письменной форме



Составляется в двух экземплярах



Подписывается сторонами

**Трудовой договор является
основанием для издания приказа
(распоряжения) о приеме на работу,
назначения на должность.**



**Наниматель должен
ознакомить работника с
приказом под расписку.**

**Документы предъявляемые
при заключении трудового договора (ст.26 ТК)**

Паспорт или иной

**документ
удостоверяющий личность,
документы воинского
учета**

**Диплом или иной
документ
об образовании**

**Направление на работу
в счет брони**

Другие

Трудовая книжка

**Заключение МРЭК о
состоянии здоровья**

**Декларация о доходах и
имуществе**

Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора (ст.16 ТК)

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами:

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд

- 1) направленными на работу государственной службой занятости в счет брони**
- 2) письменно приглашенными на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними**
- 3) прибывшими на работу в соответствии с заявкой нанимателя или**
- 4) имеющими право на заключение трудового договора на основании ~~заключенным договором после окончания учебного заведения~~ коллективного договора, соглашения**
- 5) прибывшими на работу после окончания государственных учебных заведений по направлению**
- 6) женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям – с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет)**
- 7) военнослужащими срочной службы, уволенными из Вооруженных Сил Республики Беларусь и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места**

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК) происходит в случаях:

1) ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата

работников
2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы

4) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к ра-

ботнику ранее применялись меры дисциплинарного

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

6) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы

7) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического

или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических или токсических веществ на рабочем месте

8) совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит на

9) однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников

**Прекращение трудового договора по
обстоятельствам,
не зависящим от воли сторон (ст. 44 ТК)**

**1) призыв работника на во-
инскую службу**

**2) восстановление на работе
работника, ранее выполняв-
шего эту работу**

**3) нарушение
установленных
правил приема на работу**

**4) неизбрание на должность
(в том числе по конкурсу)**

**5) вступление в законную си-
лу приговора суда, которым
работник осужден к наказа-
нию, исключающему
продол-
жение работы**

**6) в случае смерти работни-
ка, а также в случае призна-
ния его судом умершим или
безвестно отсутствующим**

Дополнительные основания

прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при

определенных условиях (ст. 47 ТК)

1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями

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

5) неподписания либо нарушения работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции

предусмотренных

ТК, трудовой договор с некоторыми категориями работников

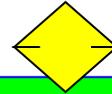
может быть прекращен

2) совершения виновных действий

работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему

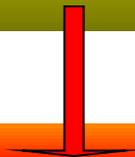
4) направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий

Рабочим считается время,



- В течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности.
- К рабочему относится также время работы, выполняемой по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни) (ст.110 ТК).

**Полное рабочее
время (ст.43)**



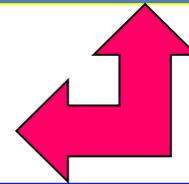
не может превышать



40 часов в неделю.

- **Ненормированный рабочий день**
– **особое условие труда**, при котором в случаях производственной необходимости по требованию нанимателя либо по инициативе самого работника допускается выполнение работы сверх установленной продолжительности рабочего дня без дополнительной оплаты или компенсации отгулом.
- **Компенсацией за работу в условиях ненормируемого рабочего дня является дополнительный отпуск (ст.158 ТК).**

Сверхурочная работа (ст.119-122 ТК) - работа, выполненная работником сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка **или графиком сменности.**



При этом работа признается сверхурочной только в тех случаях, когда она выполнена:

- **по предложению;**
- **по распоряжению;**
- **с ведома нанимателя.**

Сверхурочные работы не должны превышать:

- 4 часов в течении 2 дней подряд:
- 120 часов в год

Оплата производится не менее чем в двойном размере

**Режим рабочей недели
определяет:**

**Рабочие
дни**

**Выходные
дни**

**Существует два вида
рабочей недели:**

**Пятидневная
с двумя
выходными
днями**

**Шестидневна
я
с одним
выходным
днем.**

Годовой режим труда и отдыха включает в себя нерабочие государственные праздники и праздничные дни и отпуска:

- 1 января – Новый год;
- 7 января – Рождество Христово;
- 8 марта – День Женщин;
- 1 мая – Праздник труда;
- 9 мая – День победы;
- 10 мая – Радуница;
- 3 июля – День независимости РБ;
- 7 ноября – День Октябрьской революции;
- 25 декабря Рождество Христово;

Вопрос № 1

Понятие дисциплины
труда. Методы

ее обеспечения.

**«Трудовая дисциплина» –
обязательное для всех
работников подчинение
установленному
трудо­вому
распорядку и надлежащее
выполнение своих
обязанностей» (Ст. 193 ТК)**

Меры поощрения работников

Объявление благодарности

Выдача премии

Награждение ценным подарком

Награждение Почетной грамотой

Занесение в Книгу почета

Занесение на Доску почета

Другие виды поощрений,
применительно к
особенностям
условий труда в определенной
отрасли хозяйствования

За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность (Ст. 198-204 ТК)

**Меры дисциплинарного взыскания
(ст.158 ТК)**

Замечание

Выговор

**Увольнение
(п.4, 5, 7, 8 и 9 ст.42 ТК)**

Порядок применения дисциплинарных взысканий

1. До применения взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника,

2. При отказе составляется акт с подписями присутствующих свидетелей.

3. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением) доводится до сведения работника в 5 дневный срок.

**Декрет Президента
Республики Беларусь № 29
«О дополнительных мерах по
совершенствованию трудовой и
исполнительной дисциплины»**

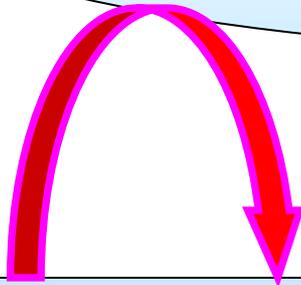
Расширил:

- перечень оснований увольнения;**
- санкции за проступки и упущения;**
- круг работников с которыми заключаются контракты**

**Директива Президента
Республики Беларусь от 11
марта 2004 года № 1 «О мерах по
укреплению общественной
безопасности и дисциплины»**



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР –
основной локальный нормативный акт
для организации



Регулирует трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

Материальная ответственность работника – обязанность работника возместить в установленных законодательством пределах и порядке ущерб, причиненный по его вине тому нанимателю, с которым он состоит в трудовых правоотношениях.

Это самостоятельный вид ответственности по трудовому законодательству.

Условия привлечения работников к материальной ответственности (ст.400 ТК)

Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

1) ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей

2) противоправности поведения (действия Или бездействия) работника

3) прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом

4) вины работника в причинении ущерба

Материальная ответственность нанимателя состоит в его обязанности возместить материальный ущерб, причиненный его действиями (бездействием) работнику, в установленном законом размере и порядке

**Материальную ответственность
нанимателя можно разделить на
ответственность:**



- **за вред, причиненный жизни и здоровью работника;**
- **за вред, причиненный в результате нарушения права на труд.**

«Индивидуальные трудовые споры»



Индивидуальные трудовые споры – это неурегулированные разногласия между нанимателем и работником по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора (соглашений)

СТОРОНЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

меня уволили,
как так можно???



работник

наниматель



Законодательство о труде предусматривает разрешение двух видов индивидуальных трудовых споров:



- **между работником и нанимателем по поводу применения действующих условий труда (например, споры, связанные с увольнением работника, выплатой заработной платы, предоставлением отпуска и др.);**
- **между работником и нанимателем по поводу установления новых или изменения существенных условий труда (например, споры о присвоении новых тарифных разрядов, окладов, об установлении новых норм выработки и др.).**

органы представляющие индивидуальные трудовые споры



КТС

СУД

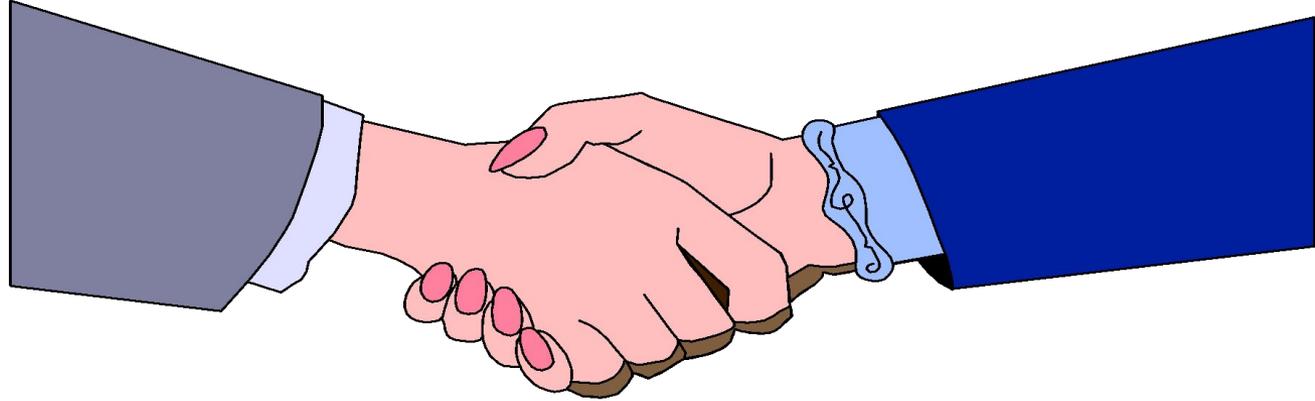
подача работником заявления в КТС

в течение 3 месяцев



отказ в приеме заявления недопустим

регистрация заявления



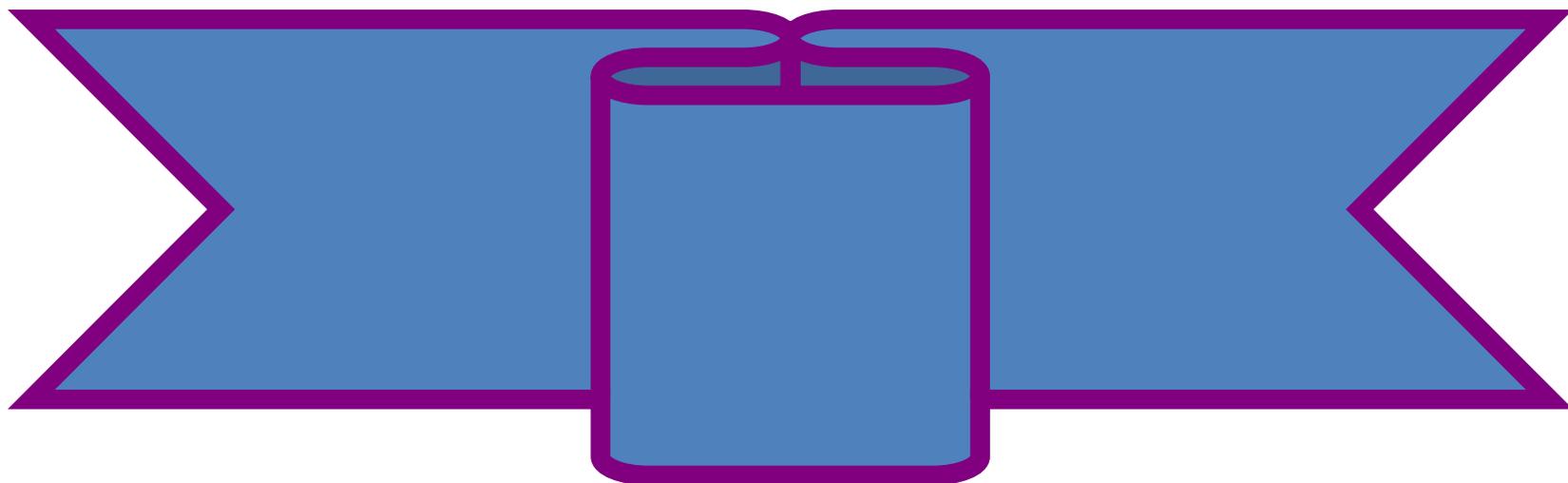
Основанием для рассмотрения трудового спора в КТС является заявление работника, **поданное в 3-месячный срок со дня**, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении его права.

Рассмотрение трудового спора в КТС осуществляется в **10-дневный срок** со дня подачи заявления в присутствии работника и представителя нанимателя и оформляется протоколом.



- Решение КТС принимается по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза, а не по большинству голосов.
- Вручается сторонам в течение 3 дней со дня его вынесения и может быть обжаловано сторонами в суд в течение 10 дней.
- Решение КТС должно быть исполнено обязанной стороной не позднее чем в 3-дневный срок по истечении 10 дней,

- В случае неисполнения нанимателем решения КТС в установленный срок она выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.
- **На основании выданного и поданного в 3-месячный срок в суд удостоверения судебный исполнитель приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.**



Коллективные трудовые споры

Коллективный трудовой спор возникает при :



**Заключении коллективного
договора**



**Прекращении действия коллективного
договора**



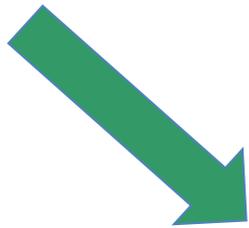
Исполнении коллективного договора



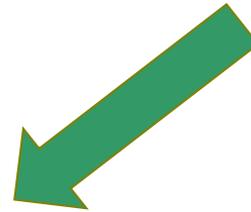
**Внесение изменений и дополнений в
коллективный договор.**



***Моментом возникновения
коллективного трудового
спора***



является



**день отказа нанимателя от
удовлетворения (полностью
или частично) требований
коллектива работников.**

Порядок разрешения коллективного трудового спора



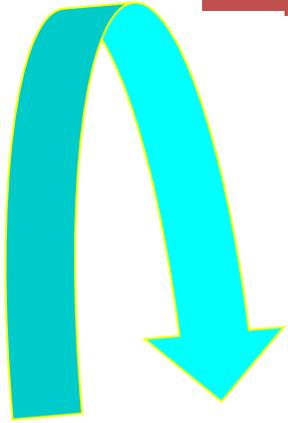
*предполагает проведение примирительных
процедур:*

- рассмотрение коллективного
трудового спора примирительной
комиссией (обязательный
этап);
- рассмотрение коллективного
трудового спора с участием
посредника;
- рассмотрение коллективного

Примирительная комиссия создается в **трехдневный срок** с момента начала коллективного трудового спора **из представителей сторон на равноправной основе.**

- Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен ею в течение 5 дней с момента создания.
- Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением.

Трудовой арбитраж



принимает решение не
позднее 5 дней со дня
получения обращения сторон
(ст.383ТК)