|  |
| --- |
| Кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 N 296-З(ред. от 08.01.2014)"Трудовой кодекс Республики Беларусь"(с изм. и доп., вступающими в силу с 25.07.2014) |
|  Ред. от 05.01.2013, действующая |  Ред. от 08.01.2014, с изменениями, не вступившими в силу |
|  |  |
| ~~Зарегистрировано в Национальном реестре правовых актов~~~~Республики Беларусь 27 июля 1999 г. N 2/70~~ | Текст данной редакции подготовлен специалистами ООО "ЮрСпектр" и не является редакцией нормативного правового акта из эталонного банка данных правовой информации |
| **Раздел I. Общие положения****Глава 1. Общие положения** | **Раздел I. Общие положения****Глава 1. Общие положения** |
| **~~Глава~~ 1****ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ** | **ГЛАВА 1****ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ** |
| **Раздел I. Общие положения****Глава 1. Общие положения****Статья 1. Основные термины, применяемые в настоящем Кодексе** | **Раздел I. Общие положения****Глава 1. Общие положения****Статья 1. Основные термины, применяемые в настоящем Кодексе** |
| 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 правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату; | трудовой договор - соглашение между работником и нанимателем, 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; |
| профессиональный союз (профсоюз) - добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе обучающихся в учреждениях~~, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и~~ профессионально-технического образования, связанных общими интересами по роду ~~их~~ деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов ~~своих членов~~; | профессиональный союз (профсоюз) - добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе обучающихся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов; |
| **Раздел I. Общие положения****Глава 1. Общие положения****Статья 3. Сфера действия Трудового кодекса** | **Раздел I. Общие положения****Глава 1. Общие положения****Статья 3. Сфера действия Трудового кодекса** |
| Трудовой кодекс применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено актами законодательства или ~~нормами ратифицированных и вступивших в силу международных договоров~~ Республики ~~Беларусь или конвенций Международной организации труда (МОТ), участницей которых является Республика~~ Беларусь. | Трудовой кодекс применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено актами законодательства или международными договорами Республики Беларусь. |
| **Раздел I. Общие положения****Глава 1. Общие положения****Статья 8. Соотношение законодательства о труде и норм международного права** | **Раздел I. Общие положения****Глава 1. Общие положения****Статья 8. Соотношение законодательства о труде и норм международного права** |
| ~~Нормы вступивших в силу международных договоров Республики Беларусь или конвенций Международной организации труда, участницей которых является Республика Беларусь, являются частью действующего на территории Республики Беларусь законодательства о труде, подлежат непосредственному применению, кроме случаев, когда из международного договора или конвенции следует, что для применения таких норм требуется издание внутригосударственного акта.~~~~Правила международных договоров Республики Беларусь или конвенций Международной организации труда, участницей которых является Республика Беларусь, применяются непосредственно в тех случаях, когда те или иные отношения не урегулированы законодательством о труде.~~ | <фрагмент удален> |
| Если международным договором Республики Беларусь ~~или конвенцией Международной организации труда, участницей которой является Республика Беларусь,~~ установлены иные правила, чем ~~предусмотренные законодательством о труде Республики Беларусь~~, то применяются правила международного договора ~~или конвенции~~. | Если международным договором Республики Беларусь установлены иные правила, чем те, которые содержатся в настоящем Кодексе, то применяются правила международного договора. |
| **Раздел I. Общие положения****Глава 1. Общие положения****Статья 11. Основные права работников** | **Раздел I. Общие положения****Глава 1. Общие положения****Статья 11. Основные права работников** |
| 7) государственное социальное страхование, ~~пенсионное обеспечение и~~ гарантии в случае ~~профессионального заболевания, трудового увечья,~~ инвалидности и потери работы; | 7) государственное социальное страхование, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, гарантии в случае инвалидности и потери работы; |
| **Раздел I. Общие положения****Глава 1. Общие положения****Статья 14. Запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений** | **Раздел I. Общие положения****Глава 1. Общие положения****Статья 14. Запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений** |
| Дискриминация, то есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального происхождения, языка, религиозных или политических ~~воззрений~~, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, недостатков физического или психического характера, не препятствующих ~~выполнению~~ соответствующих трудовых обязанностей, запрещается. | Дискриминация, то есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника, запрещается. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 2. Заключение трудового договора** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 2. Заключение трудового договора** |
| **~~Глава~~ 2****ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА** | **ГЛАВА 2****ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА** |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 2. Заключение трудового договора****Статья 16. Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 2. Заключение трудового договора****Статья 16. Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора** |
| 1) направленными на работу ~~государственной службой~~ занятости в счет брони, ~~включая граждан, обязанных~~ возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении~~;~~ | 1) направленными на работу комитетом по труду, занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета, управлениями (отделами) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов (далее - органы по труду, занятости и социальной защите) в счет брони, а также с лицами, обязанными возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, и направленными органами по труду, занятости и социальной защите в организации, включенные в перечень организаций независимо от форм собственности для трудоустройства таких лиц, определяемый в установленном законодательством порядке; |
| 3) прибывшими на работу ~~в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным договором~~ после ~~окончания учреждения~~ образования; | 3) прибывшими по направлению на работу после завершения обучения в государственном учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования; |
| 5) прибывшими на работу после ~~окончания государственных учреждений~~ образования ~~по~~ ~~направлению~~; | 5) прибывшими на работу по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования; |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 2. Заключение трудового договора****Статья 17. Срок трудового договора** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 2. Заключение трудового договора****Статья 17. Срок трудового договора** |
| 3) время выполнения определенной работы~~;~~4) время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с настоящим Кодексом сохраняется место работы~~;~~5) время выполнения сезонных работ~~.~~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 настоящим Кодексом. Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде. | 3) время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор);(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)4) время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с настоящим Кодексом сохраняется место работы (срочный трудовой договор);(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)5) время выполнения сезонных работ (срочный трудовой договор).(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)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 настоящим Кодексом.(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З)По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться без учета требований к срочным трудовым договорам, предусмотренных частью второй настоящей статьи, с лицами, принимаемыми на работу к индивидуальному предпринимателю, в микроорганизацию.(часть третья статьи 17 введена Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 2. Заключение трудового договора****Статья 19. Содержание и условия трудового договора** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 2. Заключение трудового договора****Статья 19. Содержание и условия трудового договора** |
| В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные по сравнению с частью второй настоящей статьи условия об установлении испытательного срока, ~~об обязанности отработать после обучения~~ не менее установленного договором ~~срока~~, если обучение производилось за счет средств нанимателя, и иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.Трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон. | В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные по сравнению с частью второй настоящей статьи условия об установлении испытательного срока, срока обязательной работы после получения образования не менее установленного договором, если обучение производилось за счет средств нанимателя, и иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. В случае изменения законодательства о труде условия трудового договора должны быть приведены в соответствие с законодательством о труде. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 2. Заключение трудового договора****Статья 21. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 2. Заключение трудового договора****Статья 21. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора** |
| С письменного согласия одного из родителей (~~усыновителя, попечителя~~) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, ~~для выполнения легкого~~ ~~труда~~~~, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.~~ | С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, с соблюдением условий, предусмотренных статьей 272 настоящего Кодекса. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 2. Заключение трудового договора****Статья 26. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 2. Заключение трудового договора****Статья 26. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора** |
| 3) ~~диплом или иной~~ документ об образовании ~~и профессиональной подготовке~~, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы; | 3) документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы; |
| 6) декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, ~~медицинское заключение~~ о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами. | 6) декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинскую справку о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 2. Заключение трудового договора****Статья 28. Трудовой договор с предварительным испытанием** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 2. Заключение трудового договора****Статья 28. Трудовой договор с предварительным испытанием** |
| 2) молодых рабочих (служащих) ~~по окончании учреждений, обеспечивающих получение~~ профессионально-~~технического образования~~;(п. 2 части пятой статьи 28 в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)3) молодых специалистов ~~по окончании учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования;~~ | 2) молодых рабочих (служащих), получивших профессионально-техническое образование;(п. 2 части пятой статьи 28 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)3) молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или послевузовское образование; |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 3. Изменение трудового договора** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 3. Изменение трудового договора** |
| **~~Глава~~ 3****ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА** | **ГЛАВА 3****ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА** |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 3. Изменение трудового договора****Статья 30. Перевод** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 3. Изменение трудового договора****Статья 30. Перевод** |
| Переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки). | Переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения в соответствии с законодательством наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки). |
| Работники, обязанные возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины могут быть переведены нанимателем с согласия органа ~~государственной службы~~ занятости ~~населения~~ на другую работу.(часть третья статьи 30 введена Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)Работника, нуждающегося в соответствии с ~~медицинским~~ заключением в предоставлении другой работы, наниматель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, соответствующую ~~медицинскому~~ заключению. При отказе работника от перевода либо отсутствии соответствующей работы трудовой договор расторгается по пункту 2 статьи 42 настоящего Кодекса. | Работники, обязанные возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины могут быть переведены нанимателем с согласия органа по труду, занятости и социальной защите на другую работу.(часть третья статьи 30 введена Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З; в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Работника, нуждающегося в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии в предоставлении другой работы, наниматель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, соответствующую заключению врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии. При отказе работника от перевода либо отсутствии соответствующей работы трудовой договор расторгается по пункту 2 статьи 42 настоящего Кодекса. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 3. Изменение трудового договора****Статья 32. Изменение существенных условий труда** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 3. Изменение трудового договора****Статья 32. Изменение существенных условий труда** |
| ~~Существенными условиями труда признаются~~ системы ~~и размеры~~ оплаты труда, ~~гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности,~~ установление или ~~отмена~~ неполного рабочего времени, ~~совмещение профессий и другие условия, устанавливаемые~~ в соответствии с настоящим Кодексом. | Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с настоящим Кодексом. |
| При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 статьи 35 настоящего Кодекса. | При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 части второй статьи 35 настоящего Кодекса. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора** |
| **~~Глава~~ 4****ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА** | **ГЛАВА 4****ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА** |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 35. Основания прекращения трудового договора** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 35. Основания прекращения трудового договора** |
| 2) истечение срока трудового договора ~~(пункты 2~~ ~~и~~ ~~3 статьи 17~~~~)~~, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;3) расторжение трудового договора по ~~собственному~~ желанию (статья 40), или по требованию работника (статья 41), или по инициативе нанимателя (статья 42); | 2) истечение срока действия срочного трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)3) расторжение трудового договора по желанию (статья 40), или по требованию работника (статья 41), или по инициативе нанимателя (статья 42); |
| 5) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации; | 5) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации; |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 36. Трудовые отношения при переподчинении, реорганизации организации и смене собственника имущества** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 36. Трудовые отношения при переподчинении, реорганизации организации и смене собственника имущества** |
| При смене собственника имущества и реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжаются. При отказе работника от продолжения работы по той же профессии, занимаемой должности трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 5 статьи 35 настоящего Кодекса. | При смене собственника имущества и (или) реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжаются. При отказе работника от продолжения работы по той же профессии, занимаемой должности трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 5 части второй статьи 35 настоящего Кодекса. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 38. Прекращение срочного трудового договора** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 38. Прекращение срочного трудового договора** |
| Трудовой договор, заключенный на определенный срок (пункт 2 статьи 17), прекращается с истечением его срока. | Трудовой договор, заключенный на определенный срок (пункт 2 статьи 17), прекращается с истечением его срока действия. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 39. Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 39. Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок** |
| Если по истечении срока трудового договора ~~(пункт 2 статьи 17)~~ трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок. | Если по истечении срока действия срочного трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 41. Расторжение срочного трудового договора по требованию работника** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 41. Расторжение срочного трудового договора по требованию работника** |
| Срочный трудовой договор ~~(пункт 2 статьи 17)~~ подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного ~~или~~ трудового договора ~~и по другим уважительным причинам~~.Факт нарушения законодательства о труде, коллективного ~~или~~ трудового договора устанавливается ~~специально~~ уполномоченным ~~государственным~~ органом надзора ~~и контроля~~ за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом. | Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.Факт нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора устанавливается уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом. |
| ~~При расторжении срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора наниматель выплачивает уволенному работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.~~ | <фрагмент удален> |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 42. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 42. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя** |
| 1) ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников; | 1) ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников; |
| 7) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств ~~или~~ токсических веществ в рабочее время или по месту работы; | 7) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы; |
| 9) однократного грубого нарушения ~~правил охраны~~ труда, повлекшего увечье или смерть других работников. | 9) однократного грубого нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 43. Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 43. Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя** |
| Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1 (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя), 2 и 3 статьи 42 настоящего Кодекса, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу ~~(в том числе с переобучением)~~.(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)Не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 6 статьи 42) и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 статьи 42 настоящего Кодекса наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении. В случае предстоящего массового высвобождения работников наниматель обязан не менее чем за два месяца уведомить об этом ~~органы государственной службы~~ занятости ~~населения~~ с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда работников. Критерии массового высвобождения работников определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.(часть третья статьи 43 в ред. Закона Республики Беларусь от 06.01.2009 N 6-З)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~~, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения. | Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1 (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя), 2 и 3 статьи 42 настоящего Кодекса, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.(часть первая статьи 43 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 6 статьи 42) и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З)При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 статьи 42 настоящего Кодекса наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении. В случае предстоящего массового высвобождения работников наниматель обязан не менее чем за два месяца уведомить об этом орган по труду, занятости и социальной защите с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда работников. Критерии массового высвобождения работников определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.(в ред. Законов Республики Беларусь от 06.01.2009 N 6-З, от 08.01.2014 N 131-З)В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении наниматель предлагает работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его специальности и квалификации. В период предупреждения о предстоящем увольнении по решению нанимателя работник, подлежащий увольнению, с его согласия также может направляться на переподготовку.(часть четвертая статьи 43 введена Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом, если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 44. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 44. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон** |
| <фрагмент не существовал> | 7) возникновение установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующих продолжению работы. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 47. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 47. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях** |
| 5) неподписания либо нарушения работником, ~~уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению~~ предусмотренных законодательством ~~мер по предупреждению коррупции;~~6) неподписания работником, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо разглашения коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ. | 5) неподписания либо нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией;(п. 5 части первой статьи 47 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)6) неподписания работником, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо разглашения коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ; |
| <фрагмент не существовал> | 7) возникновения (установления) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности или педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта в соответствии с законодательными актами. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 48. Выходное пособие** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 48. Выходное пособие** |
| При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пункте 5 статьи 35, пунктах 2 и 3 статьи 42, пунктах 1 и 2 статьи 44 настоящего Кодекса, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.При расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного ~~или~~ трудового договора выходное пособие ~~выплачивается~~ в размере не менее двухнедельного среднего заработка~~.~~(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка. | При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пункте 5 части второй статьи 35, пунктах 2 и 3 статьи 42, пунктах 1 и 2 статьи 44 настоящего Кодекса, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)При расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка, за исключением работников, которым актами законодательства установлена выплата минимальной компенсации за расторжение срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.(часть третья статьи 48 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка. |
| Размер пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением. | Размер пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, нанимателем. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 49. Отстранение от работы** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 49. Отстранение от работы** |
| 2) не прошедшего инструктаж, проверку знаний по ~~охране~~ труда;(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)3) не использующего ~~требуемые~~ средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда;(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)4) не прошедшего медицинский осмотр ~~в~~ случаях и порядке, предусмотренных законодательством. | 2) не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда;(п. 2 части второй статьи 49 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)3) не использующего средства индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающие безопасность труда;(п. 3 части второй статьи 49 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)4) не прошедшего медицинский осмотр, освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством. |
| 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 в соответствии с частью первой статьи 71 настоящего Кодекса. | При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в соответствии с частью первой статьи 71 настоящего Кодекса. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 50. Трудовая книжка** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 4. Прекращение трудового договора****Статья 50. Трудовая книжка** |
| Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника.Трудовые книжки ~~ведутся~~ на всех работников, работающих ~~у нанимателя~~ свыше пяти дней, если работа ~~в этой организации~~ является для работника основной.В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, ~~подготовке, повышении квалификации и переподготовке, о наградах~~ и поощрениях за успехи в работе, ~~о назначении пенсии.~~~~Взыскания (за исключением увольнения работника в качестве меры дисциплинарного взыскания)~~ в трудовую книжку ~~не записываются.~~~~Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего~~ ~~Кодекса~~ ~~или акта~~ ~~законодательства~~~~.~~~~При прекращении~~ трудового договора ~~в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, зачислением на дневную форму получения образования в учреждении образования и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных гарантий и преимуществ, запись~~ об увольнении ~~вносится в трудовую книжку с указанием этих причин.~~(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы). | Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника. Образец трудовой книжки утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.Трудовые книжки заполняются нанимателем на всех работников, работающих свыше пяти дней, в том числе поступающих на работу впервые, если работа у данного нанимателя является для работника основной.При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) в случаях, установленных законодательством, наниматель обязан завести трудовую книжку или оформить ее дубликат.В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, об увольнении работника и основаниях прекращения трудового договора, о награждениях и поощрениях за успехи в работе, иные сведения.Основанием для внесения в трудовую книжку записей о заключении трудового договора, переводе на другую постоянную работу, об увольнении, а также о награждениях и поощрениях является приказ (распоряжение) нанимателя.При увольнении работника трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы). |
| Порядок ~~ведения~~ трудовых книжек ~~определяется Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им~~ органом. | Порядок заполнения, выдачи трудовых книжек (вкладышей к ним), дубликатов трудовых книжек, расчетов за трудовые книжки (вкладыши к ним), их учет и порядок хранения нанимателем, а также иные сведения, не указанные в части четвертой настоящей статьи, подлежащие внесению в трудовую книжку, определяются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 5. Обязанности работников и нанимателей** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 5. Обязанности работников и нанимателей** |
| **~~Глава~~ 5****ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И НАНИМАТЕЛЕЙ** | **ГЛАВА 5****ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И НАНИМАТЕЛЕЙ** |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 5. Обязанности работников и нанимателей****Статья 54. Обязанности нанимателей при приеме на работу** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 5. Обязанности работников и нанимателей****Статья 54. Обязанности нанимателей при приеме на работу** |
| 1) потребовать ~~от работника~~ документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством; | 1) потребовать документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством; |
| В случае возникновения сомнений в подлинности документа об образовании наниматель обязан направить запрос в ~~Министерство~~ образования ~~Республики Беларусь~~ о подтверждении факта его выдачи конкретному лицу. | В случае возникновения сомнений в подлинности документа об образовании наниматель обязан направить запрос в республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в сфере образования, о подтверждении факта его выдачи конкретному лицу. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 5. Обязанности работников и нанимателей****Статья 55. Обязанности нанимателей при организации труда работников** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 5. Обязанности работников и нанимателей****Статья 55. Обязанности нанимателей при организации труда работников** |
| 5) обеспечивать ~~здоровые и безопасные условия труда~~ на каждом рабочем месте, соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда ~~и предоставлять гарантии и~~ ~~компенсации~~ ~~за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. При~~ отсутствии в нормативных правовых актах требований~~, обеспечивающих безопасные условия труда, наниматель принимает меры по обеспечению здоровых и безопасных условий~~ труда;(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)6) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; ~~постоянно~~ контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и пожарной безопасности; своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве; | 5) обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать установленные нормативными правовыми актами, в том числе техническими нормативными правовыми актами, требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе в технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности;(п. 5 части первой статьи 55 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)6) принимать необходимые меры по профилактике и предупреждению производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и пожарной безопасности; своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве; |
| 11) обеспечивать повышение квалификации ~~или~~ переподготовку работников в ~~порядке~~ ~~и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом;~~12) создавать необходимые условия для совмещения работы с ~~обучением~~ в соответствии с настоящим Кодексом; | 11) обеспечивать подготовку, повышение квалификации, переподготовку и стажировку работников в соответствии с законодательством;(п. 11 части первой статьи 55 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)12) создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования в соответствии с настоящим Кодексом; |
| 14) представлять статистические данные о труде ~~в~~ объеме и порядке, определенных законодательством; | 14) представлять статистические данные о труде, по вопросам условий и охраны труда в объеме и порядке, определенных законодательством; |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата** |
| **~~Глава~~ 6****ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА** | **ГЛАВА 6****ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА** |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 56. Государственные гарантии по оплате труда работников** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 56. Государственные гарантии по оплате труда работников** |
| 6) ограничения размеров удержаний из заработной платы~~, в том числе размеров налогообложения доходов;~~7) ~~государственный~~ контроль и надзор за своевременностью выплат заработной платы и реализацию государственных гарантий в части ее размеров;8) ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, соглашения по оплате труда. | 6) ограничения размеров удержаний из заработной платы;(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)7) контроль и надзор за своевременностью выплат заработной платы и реализацию государственных гарантий в части ее размеров;(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)8) ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, трудового договора, соглашения по оплате труда. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 62. Оплата труда, применяемого в особых условиях** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 62. Оплата труда, применяемого в особых условиях** |
| На тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах на территориях радиоактивного загрязнения устанавливается повышенная оплата труда в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, а также ~~коллективными договорами, соглашениями.~~ | На тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС (далее - территории радиоактивного загрязнения), устанавливается повышенная оплата труда в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, а также коллективным договором, соглашением, нанимателем. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 67. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 67. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы** |
| Статья 67. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно ~~отсутствующих работников~~ | **Статья 67. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы** |
| ~~Работникам, выполняющим~~ у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. | Работнику, выполняющему у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 68. Оплата труда при временном заместительстве** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 68. Оплата труда при временном заместительстве** |
| При временном заместительстве замещающему работнику в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, оплата производится в размере ~~должностного оклада, предусмотренного штатным расписанием замещаемого работника (без надбавок и доплат).~~(в ред. Закона Республики Беларусь от 31.12.2009 N 114-З)~~Замещающий работник премируется по условиям и в размерах, установленных по должности замещаемого работника. При этом премия начисляется на должностной оклад (без надбавок и доплат) замещаемого работника.~~ | При временном заместительстве замещающему работнику в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, оплата производится в порядке и размере, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.(в ред. Законов Республики Беларусь от 31.12.2009 N 114-З, от 08.01.2014 N 131-З)Часть вторая статьи 68 исключена. - Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 69. Оплата за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 69. Компенсация за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни** |
| Статья 69. ~~Оплата~~ за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни | **Статья 69. Компенсация за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни** |
| ~~Каждый~~ час работы в сверхурочное время ~~оплачивается~~:1) работникам со сдельной оплатой труда - не ниже ~~двойных~~ сдельных расценок;2) работникам с повременной оплатой труда~~, а также получающим должностные оклады, -~~ не ниже ~~двойных~~ часовых тарифных ставок (окладов).(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)~~По договоренности с нанимателем работнику за~~ работу в сверхурочное время может предоставляться другой день отдыха.~~Работа~~ в государственные праздники~~,~~ праздничные (часть первая статьи 147) ~~и выходные дни оплачивается не ниже чем в двойном размере по правилам~~ ~~части первой~~ ~~настоящей статьи. При этом для работников, получающих месячный оклад, оплата производится в размере не ниже одинарной часовой тарифной ставки (оклада)~~ сверх ~~месячного оклада, если работа производилась в пределах~~ месячной нормы рабочего времени, ~~и в размере не ниже двойной часовой тарифной ставки (оклада) сверх месячного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы~~. | За каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата:1) работникам со сдельной оплатой труда - не ниже сдельных расценок;2) работникам с повременной оплатой труда - не ниже часовых тарифных ставок (окладов).Конкретный размер доплаты в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливается Правительством Республики Беларусь, в иных организациях - трудовым договором и (или) локальным нормативным правовым актом.За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).Если работа в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха. |
| ~~За работу в сверхурочное время, в государственные~~ ~~праздники~~~~, праздничные~~ ~~(часть первая статьи 147)~~ ~~и выходные дни премии начисляются на заработок по одинарным сдельным расценкам или на одинарную тарифную ставку.~~ | <фрагмент удален> |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 70. Оплата работы в ночное время** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 70. Оплата работы в ночное время** |
| За каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника, а для бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время. | За каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, нанимателем, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника, а для бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 71. Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке, простое, а также при освоении новых производств (продукции)** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 71. Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке, простое, а также при освоении новых производств (продукции)** |
| Размер оплаты труда работников в период освоения нового производства (продукции) определяется в коллективном договоре. | Размер оплаты труда работников в период освоения нового производства (продукции) определяется в коллективном договоре, нанимателем. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 72. Сохранение заработной платы при переводе и перемещении на другую постоянную нижеоплачиваемую работу** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 72. Сохранение заработной платы при переводе и перемещении на другую нижеоплачиваемую работу** |
| Статья 72. Сохранение заработной платы при переводе и перемещении на другую ~~постоянную~~ нижеоплачиваемую работу | **Статья 72. Сохранение заработной платы при переводе и перемещении на другую нижеоплачиваемую работу** |
| При переводе работника с его согласия по инициативе нанимателя либо в соответствии с ~~медицинским~~ заключением на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода. | При переводе работника с его согласия по инициативе нанимателя либо в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 75. Место выплаты заработной платы** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 75. Место выплаты заработной платы** |
| Если работник в день выплаты заработной платы выполняет поручение нанимателя вне места работы (в организации заказчика, служебной командировке, ~~на курсах повышения квалификации и т.д.~~), то по просьбе работника наниматель должен за свой счет выслать ему причитающуюся заработную плату. | Если работник в день выплаты заработной платы выполняет поручение нанимателя вне места работы (в организации заказчика, служебной командировке, по направлению нанимателя получает дополнительное образование взрослых), то по просьбе работника наниматель должен за свой счет выслать ему причитающуюся заработную плату. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 76. Резервный фонд заработной платы** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 76. Резервный фонд заработной платы** |
| Для обеспечения выплаты причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя, ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя и в других предусмотренных законодательством случаях наниматели обязаны создавать резервный фонд заработной платы. | Для обеспечения выплаты причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя и в других предусмотренных законодательством случаях наниматели обязаны создавать резервный фонд заработной платы. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 77. Сроки расчета при увольнении** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 77. Сроки расчета при увольнении** |
| При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя, производятся ~~в день~~ увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете. | При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 78. Ответственность за задержку расчета при увольнении** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 6. Заработная плата****Статья 78. Ответственность за задержку расчета на день увольнения** |
| Статья 78. Ответственность за задержку расчета ~~при увольнении~~ | **Статья 78. Ответственность за задержку расчета на день увольнения** |
| В случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные частью первой статьи 77 настоящего Кодекса, причитающихся ~~при увольнении~~ сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам. | В случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные частью первой статьи 77 настоящего Кодекса, причитающихся на день увольнения сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 7. Исчисление среднего заработка** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 7. Исчисление среднего заработка** |
| **~~Глава~~ 7****ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА** | **ГЛАВА 7****ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА** |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 7. Исчисление среднего заработка****Статья 81. Исчисление среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 7. Исчисление среднего заработка****Статья 81. Исчисление среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с получением образования) отпусков** |
| Статья 81. Исчисление среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с ~~обучением~~) отпусков | **Статья 81. Исчисление среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с получением образования) отпусков** |
| Условия и порядок исчисления среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с ~~обучением~~) отпусков, выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. | Условия и порядок исчисления среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с получением образования) отпусков, выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 7. Исчисление среднего заработка****Статья 82. Исчисление среднего заработка за время выполнения государственных и общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 7. Исчисление среднего заработка****Статья 82. Исчисление среднего заработка за время выполнения государственных и общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом** |
| 2) вынужденного прогула в случаях восстановления работника на прежней работе, определения размера выходного пособия, пособия по безработице и стипендий безработным, проходящим профессиональную подготовку ~~и~~ переподготовку, и в других случаях - исходя из заработной платы, начисленной работнику за два календарных месяца (с 1-го по 1-е число), предшествующие месяцу его увольнения. | 2) вынужденного прогула в случаях восстановления работника на прежней работе, определения размера выходного пособия, пособия по безработице и стипендий безработным, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, и в других случаях - исходя из заработной платы, начисленной работнику за два календарных месяца (с 1-го по 1-е число), предшествующие месяцу его увольнения. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 8. Нормы труда и сдельные расценки** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 8. Нормы труда и сдельные расценки** |
| **~~Глава~~ 8****НОРМЫ ТРУДА И СДЕЛЬНЫЕ РАСЦЕНКИ** | **ГЛАВА 8****НОРМЫ ТРУДА И СДЕЛЬНЫЕ РАСЦЕНКИ** |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 8. Нормы труда и сдельные расценки****Статья 87. Установление, замена и пересмотр норм труда** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 8. Нормы труда и сдельные расценки****Статья 87. Установление, замена и пересмотр норм труда** |
| Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за один месяц. | Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть письменно извещены не позднее чем за один месяц. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации** |
| **~~Глава~~ 9****ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ** | **ГЛАВА 9****ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ** |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 90. Понятие гарантий и компенсаций** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 90. Понятие гарантий и компенсаций** |
| Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав ~~в области социально-трудовых отношений~~. | Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 92. Режим рабочего времени и времени отдыха в служебной командировке** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 92. Режим рабочего времени и времени отдыха в служебной командировке** |
| На работников, находящихся в служебной командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный по месту служебной командировки~~, но средний заработок сохраняется за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы~~. | На работников, находящихся в служебной командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный по месту служебной командировки. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 93. Направление в служебную командировку и ее оформление** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 93. Направление в служебную командировку и ее оформление** |
| Направление работников в служебную командировку оформляется приказом (распоряжением) нанимателя ~~с выдачей~~ командировочного удостоверения ~~установленной формы.~~ | Направление работников в служебную командировку оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.Необходимость выдачи работникам командировочного удостоверения определяется нанимателем, если иное не установлено законодательными актами.Форма командировочного удостоверения устанавливается республиканским органом государственного управления, проводящим единую финансовую политику. |
| <фрагмент не существовал> | Направление в служебную командировку на срок свыше 30 календарных дней допускается только с согласия работника.Днем выбытия в служебную командировку считается день отправления (выезда) поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем прибытия - день приезда указанного транспорта к месту постоянной работы. При отправлении транспорта до 24 часов включительно днем выбытия считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее - последующие сутки.Время окончания работы в день выбытия определяется по договоренности с нанимателем. В случае прибытия до окончания рабочего дня вопрос о времени явки на работу в этот день решается в том же порядке. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 94. Срок пребывания в служебной командировке** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 94. Исключена** |
| Статья 94. ~~Срок пребывания в служебной командировке~~~~Срок фактического пребывания в служебной командировке определяется по отметкам на командировочном удостоверении о дне прибытия и выбытия из места пребывания.~~~~Направление в служебную командировку на срок свыше 30 календарных дней допускается только с согласия работника.~~~~Днем выбытия в служебную командировку считается день отправления (выезда) поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем прибытия - день приезда указанного транспорта к месту постоянной работы. При отправлении транспорта до 24 часов включительно днем выбытия считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее - последующие сутки.~~~~Время окончания работы в день выбытия определяется по договоренности с нанимателем. В случае прибытия до окончания рабочего дня вопрос о времени явки на работу в этот день решается в том же порядке~~. | **Статья 94. Исключена.** |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 95. Гарантии и компенсации при служебных командировках** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 95. Гарантии и компенсации при служебных командировках** |
| За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняются место работы (должность) и заработная плата в течение всего срока служебной командировки, но не ниже среднего заработка. | За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняются место работы (должность) и заработная плата в течение всего срока служебной командировки, но не ниже среднего заработка за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы. |
| 3) за проживание вне места ~~постоянного~~ жительства (суточные); | 3) за проживание вне места жительства (суточные); |
| Предусмотренные в коллективном договоре, соглашении размеры возмещения расходов не могут быть ниже размеров, установленных для бюджетных организаций. | Предусмотренные в коллективном договоре, соглашении или нанимателем размеры возмещения расходов не могут быть ниже размеров, установленных для бюджетных организаций. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 96. Компенсации в связи с переездом на работу в другую местность** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 96. Гарантии и компенсации в связи с переездом на работу в другую местность** |
| Статья 96. ~~Компенсации~~ в связи с переездом на работу в другую местность | **Статья 96. Гарантии и компенсации в связи с переездом на работу в другую местность** |
| Работникам, ~~лицам, завершившим обучение,~~ переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, ~~направлением, в порядке организованного набора либо~~ приемом в соответствии с предварительной договоренностью, ~~заключенными договорами или заявками~~, возмещаются:1) стоимость проезда работника, ~~лица, завершившего обучение,~~ и членов их семей (муж, жена, дети и родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и проживающие вместе с ними) на тех же условиях, что и при направлении работника в служебную командировку;2) расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на самого работника, ~~лицо, завершившее обучение,~~ и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена семьи (по соглашению сторон могут быть оплачены расходы по провозу большего количества имущества); | Работникам, переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, приемом в соответствии с предварительной договоренностью, выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, выпускникам, направленным на работу, переезжающим в другую местность, возмещаются:1) стоимость проезда работника, выпускника и членов их семей (муж, жена, дети и родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и проживающие вместе с ними) на тех же условиях, что и при направлении работника в служебную командировку;2) расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на самого работника, выпускника и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена семьи (по соглашению сторон могут быть оплачены расходы по провозу большего количества имущества); |
| 4) единовременное пособие на самого работника, ~~лицо, завершившее обучение,~~ в размере его месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого работника, ~~лицо, завершившее обучение.~~ | 4) единовременное пособие на самого работника, выпускника в размере его месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого работника, выпускника. |
| ~~Работникам, лицам, завершившим обучение, выплачивается заработная плата исходя из тарифной ставки (оклада) по новому месту работы за дни сборов в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более чем за шесть дней, а также за время нахождения в пути.~~~~Если заранее невозможно точно определить размер причитающихся работнику компенсаций, то ему выдается аванс.~~ | <фрагмент удален> |
| <фрагмент не существовал> | Если работник переводится на работу на срок не более одного года и семья с ним не переезжает, по соглашению сторон ему могут компенсироваться расходы, связанные с проживанием на новом месте, при этом размер возмещенных расходов не должен превышать половины размера суточных.Конкретные размеры компенсаций, указанных в части третьей настоящей статьи, не могут быть ниже размеров, установленных для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 97. Компенсации при переезде на работу в другую местность по предварительной договоренности** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 97. Исключена** |
| Статья 97. ~~Компенсации при переезде на работу в другую местность по предварительной договоренности~~ | **Статья 97. Исключена.** |
| ~~При переезде работника на работу в другую местность по предварительной договоренности с нанимателем ему выплачиваются компенсации, установленные~~ ~~статьей 96~~ ~~настоящего Кодекса, за исключением единовременного пособия, которое выплачивается лишь при наличии соглашения сторон.~~~~Если работник переводится на работу на срок не более одного года и семья с ним не переезжает, то по соглашению сторон ему могут возмещаться расходы, связанные с временным проживанием на новом месте, и размер возмещения расходов при этом не должен превышать половины размера суточных.~~~~Конкретные размеры компенсаций определяются соглашением сторон, но не могут быть ниже размеров, установленных для работников бюджетных организаций.~~ | <фрагмент удален> |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 98. Случаи возврата компенсаций при переезде на работу в другую местность** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 98. Случаи возврата компенсаций при переезде на работу в другую местность** |
| Компенсации, выплата которых предусмотрена ~~статьями~~ 96 ~~и~~ ~~97~~ настоящего Кодекса, имеют целевое назначение, несет их наниматель, к которому переводится, направляется или принимается работник. | Компенсации, выплата которых предусмотрена статьей 96 настоящего Кодекса, имеют целевое назначение, несет их наниматель, к которому переводится, направляется или принимается работник. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 99. Компенсации за подвижной и разъездной характер работ, производство работ вахтовым методом** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 99. Компенсации за подвижной и разъездной характер работы, производство работ вахтовым методом** |
| Статья 99. Компенсации за подвижной и разъездной характер ~~работ~~, производство работ вахтовым методом | **Статья 99. Компенсации за подвижной и разъездной характер работы, производство работ вахтовым методом** |
| ~~Для работников, занятых в строительстве, электроэнергетике, нефтеперерабатывающей и лесной промышленности, связи, лесном и водном хозяйстве, на автомобильном, водном, железнодорожном транспорте, изыскательских, геологоразведочных, топографо-геодезических и лесоустроительных работах, в научных экспедициях, а также транспортировкой нефти и газа, содержанием автомобильных дорог, выплачиваются надбавки~~ за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, ~~за~~ постоянную работу в пути, работу вне ~~постоянного~~ места жительства (полевое довольствие).(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)~~Условия~~~~, порядок и размеры выплаты надбавок за работы, предусмотренные~~ частью первой настоящей статьи, определяются ~~Правительством Республики Беларусь.~~ | Работникам устанавливаются компенсации за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие).Порядок, условия и размеры выплат компенсаций, предусмотренных частью первой настоящей статьи, определяются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 100. Гарантии для работников, избранных на выборные должности в государственные органы** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 100. Гарантии для работников, избранных на выборные должности в государственные органы** |
| 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. | 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, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 101. Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 101. Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей** |
| <фрагмент не существовал> | 5-1) участия в качестве трудового арбитра на время рассмотрения коллективного трудового спора; |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 102. Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации и переподготовки** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 102. Гарантии и компенсации для работников при повышении квалификации, переподготовке, профессиональной подготовке и стажировке по направлению нанимателя** |
| Статья 102. Гарантии для работников~~, направляемых для повышения~~ квалификации ~~и переподготовки~~ | **Статья 102. Гарантии и компенсации для работников при повышении квалификации, переподготовке, профессиональной подготовке и стажировке по направлению нанимателя** |
| При ~~направлении работников для повышения~~ квалификации, ~~стажировки и переподготовки за ними~~ сохраняется место работы (должность) и производятся выплаты, установленные Правительством Республики Беларусь. | При повышении квалификации, переподготовке, профессиональной подготовке и стажировке работников по направлению нанимателя за работником сохраняется место работы (должность) и производятся выплаты, установленные Правительством Республики Беларусь. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 103. Гарантии для работников, направляемых на обследование или осмотр в медицинские учреждения** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 103. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр и медицинское обследование в государственные организации здравоохранения** |
| Статья 103. Гарантии для работников, направляемых на обследование ~~или осмотр в медицинские учреждения~~ | **Статья 103. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр и медицинское обследование в государственные организации здравоохранения** |
| За время нахождения в ~~медицинских учреждениях на~~ обследовании ~~или осмотре~~ за работниками, обязанными проходить такие обследование ~~или осмотр~~, сохраняется средний заработок по месту работы. | За время нахождения в государственных организациях здравоохранения на медицинском осмотре или медицинском обследовании в рабочее время за работниками, обязанными проходить такие осмотр или обследование, сохраняется средний заработок по месту работы. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 107. Удержания из заработной платы** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 9. Гарантии и компенсации****Статья 107. Удержания из заработной платы** |
| 2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах ~~1~~~~,~~ 2, 4 и 5 статьи 35, пунктах 1, 2 и 6 статьи 42, пунктах 1, 2 и 6 статьи 44 настоящего Кодекса, по ~~собственному~~ желанию в связи с ~~направлением на обучение~~ или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника; | 2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 2, 4 и 5 части второй статьи 35, статье 37, пунктах 1, 2 и 6 статьи 42, пунктах 1, 2 и 6 статьи 44 настоящего Кодекса, по желанию работника в связи с получением образования по направлению нанимателя или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника; |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время** |
| **~~Глава~~ 10****РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ** | **ГЛАВА 10****РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ** |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 111. Нормальная продолжительность рабочего времени** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 111. Нормальная продолжительность рабочего времени** |
| Если нанимателем или в коллективном договоре не определена продолжительность рабочей недели, установленной ее нормой считается предельная продолжительность, предусмотренная статьями 112 - ~~115~~ настоящего Кодекса. | Если нанимателем или в коллективном договоре не определена продолжительность рабочей недели, установленной ее нормой считается предельная продолжительность, предусмотренная статьями 112 - 114 настоящего Кодекса. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 113. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 113. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда** |
| ~~Для работников, занятых~~ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю. | Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю. |
| Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается Правительством Республики Беларусь ~~или уполномоченным им органом~~. | Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается Правительством Республики Беларусь. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 114. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 114. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников** |
| Продолжительность рабочего времени учащихся ~~общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение~~ профессионально-~~технического~~ образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста. | Продолжительность рабочего времени учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 115. Нормирование продолжительности ежедневной работы (смены)** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 115. Нормирование продолжительности ежедневной работы (смены)** |
| 2) для учащихся ~~общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение~~ профессионально-~~технического~~ образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2 часа 18 минут, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3 часа 30 минут; | 2) для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2 часа 18 минут, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3 часа 30 минут; |
| 4) для работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, - ~~шесть~~ часов. | 4) для работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, - семь часов. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 119. Сверхурочная работа** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 119. Сверхурочная работа** |
| Сверхурочной считается работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности. | Сверхурочной считается работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы (сменности). |
| 2) работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены)~~;~~3) работниками по совместительству у того же нанимателя ~~при исполнении другой функции~~, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы; | 2) работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели;(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)3) работниками по совместительству у того же нанимателя, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы; |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 120. Ограничение сверхурочных работ** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 120. Ограничение сверхурочных работ** |
| 4) работники, ~~обучающиеся в вечерних школах и учреждениях, обеспечивающих получение~~ профессионально-~~технического образования~~, в дни занятий;(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 09.11.2009 N 51-З)5) освобожденные от сверхурочных работ в соответствии с ~~медицинским~~ заключением; | 4) работники, получающие общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, профессионально-техническое образование, в дни учебных занятий;(п. 4 части второй статьи 120 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)5) освобожденные от сверхурочных работ в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии; |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 121. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работника** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 121. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работника** |
| 1) при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, оказания ~~экстренной~~ медицинской помощи ~~работниками учреждений здравоохранения~~; | 1) при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, оказания скорой медицинской помощи; |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 122. Предельное количество сверхурочных работ** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 122. Предельное количество сверхурочных работ** |
| Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника ~~четырех~~ часов в ~~течение двух дней подряд и 120~~ часов в год. | Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 часов в рабочую неделю и 180 часов в год, а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ не должна превышать 12 часов. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 126. Суммированный учет рабочего времени** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 126. Суммированный учет рабочего времени** |
| Еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112 - 114). При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов. | Еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112 - 114). При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов в среднем за учетный период. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 127. Разделение рабочего дня на части** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 127. Разделение рабочего дня на части** |
| На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на отдельные части с ~~перерывом, превышающим два часа, либо с двумя и более~~ перерывами, включая перерыв для отдыха и питания~~, общей продолжительностью не более четырех часов~~. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы. | На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 131. Ограничения применения режимов гибкого рабочего времени** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 131. Ограничения применения режимов гибкого рабочего времени** |
| 5) особыми ~~условиями охраны~~ труда, а также ~~другими~~ условиями и особенностями производства. | 5) особыми требованиями к безопасности труда, а также условиями и особенностями производства. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 133. Обязанность нанимателя по организации учета рабочего времени** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 10. Рабочее время****Статья 133. Обязанность нанимателя по организации учета рабочего времени** |
| Учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях использования рабочего времени ~~установленной формы, в~~ годовых табельных карточках и других документах. | Учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях использования рабочего времени, годовых табельных карточках и других документах с указанием фамилии, инициалов работника, календарных дней учетного периода, количества отработанного времени, в том числе в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни, и других необходимых сведений. Формы документов для учета явок на работу и ухода с нее, а также порядок их заполнения утверждаются нанимателем. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 11. Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 11. Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни** |
| **~~Глава~~ 11****ПЕРЕРЫВЫ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ****ПРАЗДНИКИ, ПРАЗДНИЧНЫЕ И ВЫХОДНЫЕ ДНИ** | **ГЛАВА 11****ПЕРЕРЫВЫ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ****ПРАЗДНИКИ, ПРАЗДНИЧНЫЕ И ВЫХОДНЫЕ ДНИ** |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 11. Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни****Статья 135. Дополнительные специальные перерывы** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 11. Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни****Статья 135. Дополнительные специальные перерывы** |
| ~~На отдельных видах~~ работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для кормления ребенка, перерывы для обогревания, перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах ~~и др.~~). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка. | Работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях зимой, а также отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для кормления ребенка, перерывы для обогревания, перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 11. Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни****Статья 137. Право на выходные дни** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 11. Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни****Статья 137. Право на выходные дни** |
| Работник, находящийся в служебной командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), установленными у нанимателя, к которому направлен работник. Если работник специально командирован для выполнения работы в свой выходной день ~~или обязывается нанимателем в этот день выехать в служебную командировку, то по возвращении из служебной командировки работнику предоставляется другой день отдыха.~~ | Работник, находящийся в служебной командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), установленными у нанимателя, к которому направлен работник. Если работник специально командирован для выполнения работы в свой выходной день, то компенсация за работу в указанный день производится в соответствии со статьей 69 настоящего Кодекса. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 11. Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни****Статья 146. Компенсация за работу в выходной день** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 11. Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни****Статья 146. Исключена** |
| Статья 146. ~~Компенсация за работу в выходной день~~~~Работа в выходной день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или повышенной оплатой в размере, установленном~~ ~~частями третьей~~ ~~и~~ ~~четвертой статьи 69~~ ~~настоящего Кодекса~~. | **Статья 146. Исключена.** |
| ~~Если привлечение к работе обязательно для работника~~ ~~(статья~~~~143),~~ ~~но стороны не смогли договориться о форме компенсации за работу в выходной день, предоставляется компенсация в виде другого дня отдыха, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении.~~ | <фрагмент удален> |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 11. Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни****Статья 148. Компенсация за работу в государственные праздники и праздничные дни** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 11. Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни****Статья 148. Исключена** |
| Статья 148. ~~Компенсация за работу в государственные праздники и праздничные дни~~~~Работа в государственные праздники и праздничные дни (~~~~часть первая статьи 147~~~~) оплачивается в повышенном размере, установленном~~ ~~частями третьей~~ ~~и~~ ~~четвертой статьи 69~~ ~~настоящего Кодекса~~. | **Статья 148. Исключена.** |
| ~~Если эта работа выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику, по его желанию, предоставляется, кроме оплаты в повышенном размере, предусмотренной~~ ~~частью первой статьи 69~~ ~~настоящего Кодекса, другой неоплачиваемый день отдыха.~~ | <фрагмент удален> |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска** |
| **~~Глава~~ 12****ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА** | **ГЛАВА 12****ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА** |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 150. Понятие отпуска. Виды отпусков** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 150. Понятие отпуска. Виды отпусков** |
| в связи с ~~обучением;~~ | в связи с получением образования; |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 158. Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 158. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день** |
| Статья 158. ~~Дополнительные отпуска~~ за ненормированный рабочий день | **Статья 158. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день** |
| Работникам с ненормированным рабочим днем наниматель ~~за счет собственных средств~~ устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней.Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем. | Работникам с ненормированным рабочим днем наниматель устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней.(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем, а в отношении работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - Правительством Республики Беларусь. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 159. Дополнительные отпуска за продолжительный стаж работы** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 159. Дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы** |
| Статья 159. ~~Дополнительные отпуска~~ за продолжительный стаж работы | **Статья 159. Дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы** |
| Работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли, наниматель ~~за счет собственных средств~~ может устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней. | Работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли, наниматель может устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 160. Дополнительные поощрительные отпуска** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 160. Дополнительные поощрительные отпуска** |
| Дополнительные поощрительные отпуска могут устанавливаться ~~за счет собственных средств нанимателя~~ коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений), а персонально - трудовым договором. | Дополнительные поощрительные отпуска могут устанавливаться коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений), а персонально - трудовым договором. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 161. Замена отпуска денежной компенсацией** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 161. Замена отпуска денежной компенсацией** |
| Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения ~~в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС~~, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается. | Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков, предоставляемых беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 164. Периоды, включаемые в рабочий год** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 164. Периоды, включаемые в рабочий год** |
| В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включается фактически отработанное время.~~К фактически отработанному времени приравниваются:~~~~1~~) время, которое работник не работал, но за ~~ним,~~ согласно законодательству или коллективному договору~~,~~ сохранялись прежняя работа и заработная плата либо выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;~~2~~) время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года;~~3~~) время оплаченного вынужденного прогула;~~4~~) другие периоды, не отвечающие условиям ~~пунктов~~ 1 - ~~3~~ настоящей ~~статьи~~, но в отношении которых законодательством или коллективным договором, соглашением предусмотрено включение их в рабочий год. | В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, за исключением случая, предусмотренного частью второй настоящей статьи, включается:1) фактически отработанное время;2) время, которое работник не работал, но за ним согласно законодательству или коллективному договору сохранялись прежняя работа и заработная плата либо ему выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;3) время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года;4) время оплаченного вынужденного прогула;5) другие периоды, не отвечающие условиям, определенным пунктами 1 - 4 настоящей части, но в отношении которых законодательством или коллективным договором, соглашением предусмотрено включение их в рабочий год. |
| <фрагмент не существовал> | Периоды, включаемые в рабочий год, за который предоставляются дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы (статья 157), определяются Правительством Республики Беларусь. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 166. Условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 166. Условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год** |
| 9) работникам, ~~обучающимся в вечерних школах и учреждениях, обеспечивающих получение~~ профессионально-~~технического,~~ среднего ~~специального, высшего и послевузовского~~ образования~~, в~~ вечерней или заочной форме получения образования; | 9) работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования; |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 168. Очередность предоставления трудовых отпусков** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 168. Очередность предоставления трудовых отпусков** |
| Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем ~~по согласованию~~ с профсоюзом, ~~либо нанимателем по согласованию с работником в случае отсутствия профсоюза.~~ | Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзом, если такое согласование предусмотрено коллективным договором. При составлении графика трудовых отпусков наниматель учитывает мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других работников, а также планирует очередность трудовых отпусков в соответствии с частью четвертой настоящей статьи. |
| 8) донорам, ~~которым выданы знаки~~ "Почетный донор Республики Беларусь", "Почетный донор СССР", "Почетный донор ~~общества~~ Красного Креста БССР";~~9~~) в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором; | 8) донорам, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения Республики Беларусь "Ганаровы донар Рэспублiкi Беларусь", знаком почета "Почетный донор Республики Беларусь", знаками "Почетный донор СССР", "Почетный донор Общества Красного Креста БССР";(п. 8 части четвертой статьи 168 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)9) Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;(п. 9 части четвертой статьи 168 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)10) в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором; |
| 1) работникам, ~~обучающимся в вечерних школах и учреждениях, обеспечивающих получение~~ профессионально-~~технического,~~ среднего ~~специального, высшего и послевузовского~~ образования~~, в~~ вечерней ~~и~~ заочной ~~формах~~ получения образования, - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, ~~сдачи кандидатских экзаменов,~~ а также во время каникул в учреждении образования; | 1) работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования; |
| 4) учителям (преподавателям) ~~общеобразовательных учреждений и~~ учреждений, ~~обеспечивающих получение~~ профессионально-технического, среднего специального, высшего и ~~послевузовского~~ образования, специальных учебно-воспитательных учреждений~~, специальных учреждений образования, специализированных учреждений производственного обучения -~~ в летнее время; | 4) учителям (преподавателям) учреждений общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего и специального образования, специальных учебно-воспитательных и лечебно-воспитательных учреждений - в летнее время; |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 170. Ежегодное предоставление трудового отпуска. Исключительные случаи переноса трудового отпуска на следующий год** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 170. Ежегодное предоставление трудового отпуска. Исключительные случаи переноса трудового отпуска на следующий год** |
| Запрещается непредоставление трудового отпуска работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на ~~дополнительный отпуск в связи~~ с вредными и (или) опасными условиями труда. | Запрещается непредоставление трудового отпуска работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 171. Право работника на перенос или продление трудового отпуска в течение текущего рабочего года** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 171. Право работника на перенос или продление трудового отпуска в течение текущего рабочего года** |
| 4) при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с ~~обучением~~ (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования); | 4) при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с получением образования (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования); |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 174. Разделение трудового отпуска на части. Отзыв из отпуска** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 174. Разделение трудового отпуска на части. Отзыв из отпуска** |
| Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме~~, если иное не предусмотрено коллективным договором~~. | Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме. |
| Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет ~~и~~ работников, ~~занятых на работах~~ с вредными и (или) опасными условиями труда. | Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет, работников, имеющих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 181. Сокращение продолжительности трудового отпуска за прогул без уважительной причины** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 181. Сокращение продолжительности трудового отпуска за прогул без уважительной причины** |
| За прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше основного отпуска. | За прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше основного отпуска (24 календарных дня). |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 182. Единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 182. Единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска** |
| В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, наниматель обязан при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части - при предоставлении ~~наибольшей части~~ отпуска) производить работнику единовременную выплату на оздоровление в размере, определяемом законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. | В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, наниматель обязан при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части - при предоставлении одной из частей отпуска) производить работнику единовременную выплату на оздоровление в размере, определяемом законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 184. Отпуск по беременности и родам** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 184. Отпуск по беременности и родам** |
| Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью ~~70~~ календарных дней ~~до родов и 56~~ (в случаях осложненных родов ~~или~~ рождения ~~двух~~ и более детей ~~- 70)~~ календарных дней ~~после родов с выплатой за этот период~~ ~~пособия~~ ~~по государственному социальному страхованию. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов~~.Женщинам, постоянно (преимущественно) проживающим ~~на территории радиоактивного загрязнения~~ и (или) работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью ~~90~~ календарных дней ~~до родов и 56~~ (в случаях осложненных родов ~~или~~ рождения ~~двух~~ и более детей ~~- 70) календарных дней после родов. При этом общая продолжительность отпуска не может быть менее 146 (~~160~~)~~ календарных дней. | Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 126 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, - 140 календарных дней).Женщинам, постоянно (преимущественно) проживающим и (или) работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 146 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, - 160 календарных дней).За время нахождения в отпуске по беременности и родам назначается и выплачивается государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством. |
| ~~Дородовый отпуск, предусмотренный~~ ~~частью второй~~ ~~настоящей статьи, предоставляется с согласия женщины за пределами территории радиоактивного загрязнения с проведением оздоровительных мероприятий.~~ | <фрагмент удален> |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 185. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 185. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет** |
| Работающим женщинам независимо от трудового стажа~~, по~~ их желанию~~,~~ наниматель обязан предоставить после ~~перерыва в работе, вызванного родами,~~ отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет ~~с выплатой за этот период ежемесячного государственного пособия, размеры и условия выплаты которого устанавливаются~~ законодательством.Отпуск, предусмотренный настоящей статьей, предоставляется по письменному заявлению ~~матери ребенка~~ и может быть использован ~~ею~~ полностью либо по частям любой продолжительности.Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет ~~вместо~~ матери ребенка предоставляется ~~работающим отцу или другим родственникам ребенка, фактически осуществляющим уход~~ за ребенком~~, а при назначении опеки - опекуну ребенка. При этом за ними сохраняется право на получение ежемесячного государственного пособия.~~(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)По желанию лиц, указанных в частях первой ~~и~~ третьей настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать по основному или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы ~~часов) и на дому с сохранением ежемесячного государственного пособия~~.Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет включается в ~~общий~~ стаж, а также в стаж работы по специальности, профессии, должности в соответствии с законодательством.(в ред. Закона Республики Беларусь от 06.01.2009 N 6-З)В стаж работы, дающий право на последующие трудовые отпуска, время отпуска~~, указанного в настоящей статье,~~ не засчитывается. | Работающим женщинам независимо от трудового стажа по их желанию наниматель обязан предоставить после окончания отпуска по беременности и родам отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи ребенка в случае выхода матери ребенка на работу (службу), учебу (при получении профессионально-технического, среднего специального, высшего или послевузовского образования в дневной форме получения образования), прохождения подготовки в клинической ординатуре в очной форме, а также если она является индивидуальным предпринимателем, нотариусом, адвокатом, творческим работником, лицом, осуществляющим ремесленную деятельность, деятельность в сфере агроэкотуризма (за исключением лиц, приостановивших соответствующую деятельность в порядке, установленном законодательством).В случае установления опеки над ребенком отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется работающему опекуну.Отпуск, предусмотренный настоящей статьей, предоставляется по письменному заявлению и может быть использован полностью либо по частям любой продолжительности.Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет прерывается в случае предоставления матери ребенка отпуска по беременности и родам и продолжается по его окончании в порядке, предусмотренном частью четвертой настоящей статьи.Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, предоставленный лицам, указанным в частях второй и третьей настоящей статьи, прекращается со дня, следующего за днем утраты оснований, по которым данный отпуск был им предоставлен.При наличии в семье двоих и более детей в возрасте до трех лет отпуск, предусмотренный настоящей статьей, предоставляется одному лицу.За время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет назначается и выплачивается ежемесячное государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством.По желанию лиц, указанных в частях первой - третьей настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет они могут работать по основному (по другой профессии, должности) или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы рабочего времени).Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет включается в стаж работы, а также в стаж работы по специальности, профессии, должности в соответствии с законодательством.В стаж работы, дающий право на последующие трудовые отпуска, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет не засчитывается. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 189. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 189. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику** |
| <фрагмент не существовал> | 1-1) Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы; |
| 3) осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с ~~медицинским заключением;~~ | 3) осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья; |
| <фрагмент не существовал> | В случаях, предусмотренных законодательными актами, отдельным категориям работников наниматель предоставляет кратковременный отпуск без сохранения заработной платы иной продолжительности. |
| Отпуска, предусмотренные ~~частью первой~~ настоящей ~~статьи~~, предоставляются в течение календарного года в период, согласованный сторонами. | Отпуска, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются в течение календарного года в период, согласованный сторонами. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 190. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 190. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем** |
| По семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам помимо тех, которые предусмотрены частью первой статьи 189 настоящего Кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. | По семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам помимо тех, которые предусмотрены частью первой статьи 189 настоящего Кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, нанимателем. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 191. Отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе нанимателя** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 12. Трудовые и социальные отпуска****Статья 191. Отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе нанимателя** |
| При необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с ~~медицинским~~ заключением, наниматель вправе с согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. | При необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии, наниматель вправе с согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 13. Трудовая дисциплина** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 13. Трудовая дисциплина** |
| **~~Глава~~ 13****ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА** | **ГЛАВА 13****ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА** |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 14. Дисциплинарная ответственность работников** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 14. Дисциплинарная ответственность работников** |
| **~~Глава~~ 14****ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ** | **ГЛАВА 14****ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ** |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 14. Дисциплинарная ответственность работников****Статья 199. Порядок применения дисциплинарных взысканий** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 14. Дисциплинарная ответственность работников****Статья 199. Порядок применения дисциплинарных взысканий** |
| Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок. | Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 14. Дисциплинарная ответственность работников****Статья 201. Органы (руководители), правомочные применять дисциплинарные взыскания** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 14. Дисциплинарная ответственность работников****Статья 201. Органы (руководители), правомочные применять дисциплинарные взыскания** |
| Передача полномочий по применению дисциплинарных взысканий оформляется приказом (распоряжением) ~~руководителя~~. | Передача полномочий по применению дисциплинарных взысканий оформляется приказом (распоряжением). |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 14. Дисциплинарная ответственность работников****Статья 204. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников с особым характером труда** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 14. Дисциплинарная ответственность работников****Статья 204. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников с особым характером труда** |
| Особенности дисциплинарной ответственности работников транспорта~~, таможенной службы и~~ других категорий работников с особым характером труда устанавливаются Правительством Республики Беларусь. | Особенности дисциплинарной ответственности работников транспорта и других категорий работников с особым характером труда устанавливаются Правительством Республики Беларусь. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с обучением** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с получением образования** |
| **~~Глава~~ 15****СОВМЕЩЕНИЕ РАБОТЫ С ~~ОБУЧЕНИЕМ~~** | **ГЛАВА 15****СОВМЕЩЕНИЕ РАБОТЫ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ** |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с обучением****Статья 205. Поощрение работников, совмещающих работу с обучением** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с получением образования****Статья 205. Поощрение работников, совмещающих работу с получением образования** |
| Статья 205. Поощрение работников, совмещающих работу с ~~обучением~~ | **Статья 205. Поощрение работников, совмещающих работу с получением образования** |
| При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по профессии (должности) или при продвижении по работе учитываются успешное прохождение работниками профессиональной подготовки, повышение квалификации, прохождение ~~стажировки,~~ переподготовки, ~~общее среднее и~~ профессионально-~~техническое образование~~, а также получение ими среднего специального, высшего образования, наличие ученой степени, звания. | При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по профессии (должности) или при продвижении по работе учитываются успешное прохождение работниками профессиональной подготовки, повышение квалификации, прохождение переподготовки, стажировки работников, наличие общего среднего, профессионально-технического образования, а также получение ими среднего специального, высшего образования, наличие ученой степени, ученого звания. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с обучением****Статья 206. Гарантии для работников, обучающихся в вечерних школах и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с получением образования****Статья 206. Гарантии для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования** |
| Статья 206. Гарантии для работников, ~~обучающихся в вечерних школах и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического~~ образования, в вечерней или заочной форме получения образования | **Статья 206. Гарантии для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования** |
| Для работников, ~~успешно обучающихся в вечерних школах и~~ по направлению ~~(заявке)~~ нанимателя либо в соответствии с ~~заключенными с ними договорами (на подготовку рабочих (служащих),~~ коллективным или трудовым~~) в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования,~~ устанавливаются сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением не менее 50 процентов средней заработной платы ~~и~~ предоставляются отпуска в связи с ~~обучением~~, предусмотренные статьями 208 и 211 настоящего Кодекса. | Для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с коллективным или трудовым договором, при условии успешного освоения содержания образовательных программ устанавливаются сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением не менее 50 процентов средней заработной платы, и им предоставляются отпуска в связи с получением образования, предусмотренные статьями 208 и 211 настоящего Кодекса. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с обучением****Статья 207. Сокращение рабочего времени для работников, обучающихся в вечерних школах и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с получением образования****Статья 207. Сокращение рабочего времени для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования** |
| Статья 207. Сокращение рабочего времени для работников, ~~обучающихся в вечерних школах и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического~~ образования, в вечерней или заочной форме получения образования | **Статья 207. Сокращение рабочего времени для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования** |
| Для работников, ~~обучающихся в вечерних школах и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического~~ образования, в вечерней или заочной форме получения образования, в период учебного года устанавливается сокращенная рабочая неделя на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) с оплатой не менее 50 процентов средней заработной платы по основному месту работы. | Для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования, в период учебного года устанавливается сокращенная рабочая неделя на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) с оплатой не менее 50 процентов средней заработной платы по основному месту работы. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с обучением****Статья 208. Отпуска в связи с обучением в вечерних школах** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с получением образования****Статья 208. Отпуска в связи с получением образования работникам, получающим общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования** |
| Статья 208. Отпуска в связи с ~~обучением в вечерних школах~~ | **Статья 208. Отпуска в связи с получением образования работникам, получающим общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования** |
| Работникам, ~~обучающимся в вечерних школах~~, предоставляется на период итоговой аттестации ~~за уровень~~ общего среднего образования отпуск продолжительностью не менее 20 календарных дней, а ~~за уровень~~ общего базового образования - не менее 9 календарных дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.(в ред. Закона Республики Беларусь от 09.11.2009 N 51-З)Работникам, допущенным к ~~итоговой~~ аттестации в порядке экстерната ~~за уровень~~ общего базового образования, предоставляется отпуск продолжительностью не менее 17 календарных дней, а допущенным к ~~итоговой~~ аттестации ~~за уровень~~ общего среднего образования - не менее 20 календарных дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы. | Работникам, получающим общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, предоставляется на период итоговой аттестации при получении общего среднего образования отпуск продолжительностью не менее 20 календарных дней, а при получении общего базового образования - не менее 9 календарных дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.(в ред. Законов Республики Беларусь от 09.11.2009 N 51-З, от 08.01.2014 N 131-З)Работникам, допущенным к аттестации в порядке экстерната при получении общего базового образования, предоставляется отпуск продолжительностью не менее 17 календарных дней, а допущенным к аттестации в порядке экстерната при получении общего среднего образования - не менее 20 календарных дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с обучением****Статья 211. Отпуска в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с получением образования****Статья 211. Отпуска в связи с получением образования работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования** |
| Статья 211. Отпуска в связи с ~~обучением в учреждениях, обеспечивающих получение~~ профессионально-~~технического образования,~~ в вечерней или заочной форме получения образования | **Статья 211. Отпуска в связи с получением образования работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования** |
| Работникам, ~~обучающимся~~ по направлению ~~(заявке)~~ нанимателя либо в соответствии с ~~заключенными с ними договорами (на подготовку рабочих (служащих),~~ коллективным или трудовым~~) в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования, самостоятельно (в порядке экстерната)~~, предоставляется отпуск с сохранением средней заработной платы по основному месту работы следующей продолжительностью:1) на период выполнения ~~лабораторных~~ работ, сдачи зачетов и экзаменов в учебном году:на первом и втором курсах - до 10 календарных дней;на третьем курсе - до 20 календарных дней; | Работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с коллективным или трудовым договором, предоставляется отпуск с сохранением средней заработной платы по основному месту работы следующей продолжительностью:1) на период выполнения контрольных работ, сдачи зачетов и экзаменов в учебном году:на первом и втором курсах - до 10 календарных дней; на третьем курсе - до 20 календарных дней; |
| Работникам, ~~обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение~~ профессионально-~~технического образования,~~ в вечерней или заочной форме получения образования~~, самостоятельно (в порядке экстерната),~~ при отсутствии направления ~~(заявки)~~ нанимателя~~, договора на подготовку рабочих (служащих)~~ либо иных оснований, предусмотренных ~~в коллективном или трудовом договоре~~, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной частью первой настоящей статьи. | Работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной частью первой настоящей статьи. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с обучением****Статья 212. Отпуск для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения, обеспечивающие получение высшего и среднего специального образования** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с получением образования****Статья 212. Отпуск для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования для получения среднего специального и высшего образования** |
| Статья 212. Отпуск для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения~~, обеспечивающие получение высшего и~~ среднего специального образования | **Статья 212. Отпуск для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования для получения среднего специального и высшего образования** |
| Работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения~~, обеспечивающие получение~~ среднего специального образования, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее 7 календарных дней, а в учреждения~~, обеспечивающие получение~~ высшего образования~~,~~ - не менее 12 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учреждения образования и обратно. | Работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения образования для получения среднего специального образования, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее 7 календарных дней, а в учреждения образования для получения высшего образования - не менее 12 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учреждения образования и обратно. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с обучением****Статья 214. Гарантии для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с получением образования****Статья 214. Гарантии для работников, получающих среднее специальное, высшее и послевузовское образование в вечерней или заочной форме получения образования** |
| Статья 214. Гарантии для работников, ~~обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования,~~ в вечерней или заочной форме получения образования | **Статья 214. Гарантии для работников, получающих среднее специальное, высшее и послевузовское образование в вечерней или заочной форме получения образования** |
| Работникам, успешно ~~обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение~~:среднего специального и высшего образования~~, в~~ вечерней или заочной форме получения образования по направлению ~~(заявке)~~ нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами ~~(на подготовку специалистов, коллективным или трудовым), при получении первого высшего~~ образования предоставляются ~~в качестве минимальных~~ гарантии, предусмотренные статьями 215 ~~-~~ 216 настоящего Кодекса и иными актами ~~законодательства~~;среднего специального, высшего и послевузовского образования~~, в~~ вечерней или заочной форме получения образования~~,~~ при отсутствии направления ~~(заявки)~~ нанимателя, ~~договора на подготовку специалистов~~ либо иных оснований, предусмотренных ~~в коллективном или трудовом договоре, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования~~ могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 настоящего Кодекса. | Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении:среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 настоящего Кодекса и иными законодательными актами;среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, договоров в сфере образования либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 настоящего Кодекса. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с обучением****Статья 215. Сокращение рабочего времени для обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с получением образования****Статья 215. Сокращение рабочего времени для работников, получающих среднее специальное и высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования** |
| Статья 215. Сокращение рабочего времени для ~~обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования,~~ в вечерней или заочной форме получения образования | **Статья 215. Сокращение рабочего времени для работников, получающих среднее специальное и высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования** |
| Работники, ~~обучающиеся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования,~~ в вечерней или заочной форме получения образования, на период четырех учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) и (или) сдачи государственных экзаменов имеют право на сокращенную рабочую неделю на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) для подготовки к занятиям с оплатой не менее 50 процентов средней заработной платы по основному месту работы. | Работники, получающие среднее специальное и высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, на период четырех учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (дипломной работы) и (или) сдачи государственных экзаменов имеют право на сокращенную рабочую неделю на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) для подготовки к занятиям с оплатой не менее 50 процентов средней заработной платы по основному месту работы. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с обучением****Статья 216. Отпуска в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с получением образования****Статья 216. Отпуска в связи с получением образования работникам, получающим среднее специальное, высшее и послевузовское образование в вечерней или заочной форме получения образования** |
| Статья 216. Отпуска в связи с ~~обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского~~ образования~~,~~ в вечерней или заочной форме получения образования | **Статья 216. Отпуска в связи с получением образования работникам, получающим среднее специальное, высшее и послевузовское образование в вечерней или заочной форме получения образования** |
| Работникам, успешно ~~обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение~~ среднего специального образования~~, в~~ вечерней форме получения образования, на период экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск:1) на втором ~~курсе~~ - до 10 календарных дней; | Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального образования в вечерней форме получения образования, на период экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск:(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)1) на первом и втором курсах - до 10 календарных дней; |
| Работникам, успешно ~~обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение~~ высшего образования~~, в~~ вечерней форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск: | Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении высшего образования в вечерней форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск: |
| Работникам, успешно ~~обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение~~ среднего специального и высшего образования~~, в~~ заочной форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск: | Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального и высшего образования в заочной форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск: |
| Работникам~~, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение~~ среднего специального и высшего образования~~, в~~ вечерней или заочной форме получения образования~~,~~ предоставляется отпуск: | Работникам при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования предоставляется отпуск: |
| Работникам~~, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение~~ послевузовского образования~~, в~~ заочной форме получения образования ~~и~~ успешно выполняющим индивидуальные планы, ежегодно предоставляется отпуск для сдачи кандидатских экзаменов продолжительностью 15 календарных дней.За время отпусков, предоставляемых в связи с ~~обучением в учреждениях, обеспечивающих получение~~ среднего специального и высшего образования~~, в~~ вечерней или заочной форме получения образования, за работником сохраняется средняя заработная плата. | Работникам при получении послевузовского образования в заочной форме получения образования, успешно выполняющим индивидуальные планы, ежегодно предоставляется отпуск для сдачи кандидатских экзаменов продолжительностью 15 календарных дней.(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)За время отпусков, предоставляемых в связи с получением среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, за работником сохраняется средняя заработная плата. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с обучением****Статья 219. Отпуска для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения, обеспечивающие получение послевузовского образования** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с получением образования****Статья 219. Отпуска для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы послевузовского образования, для получения послевузовского образования** |
| Статья 219. Отпуска для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения~~, обеспечивающие получение~~ послевузовского образования | **Статья 219. Отпуска для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы послевузовского образования, для получения послевузовского образования** |
| Работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения~~, обеспечивающие получение~~ послевузовского образования, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 12 календарных дней. | Работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы послевузовского образования, для получения послевузовского образования, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 12 календарных дней. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с обучением****Статья 220. Оплата проезда к месту нахождения учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, работникам, обучающимся в заочной форме получения образования** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с получением образования****Статья 220. Оплата проезда к месту нахождения учреждений образования работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в заочной форме получения образования** |
| Статья 220. Оплата проезда к месту нахождения учреждений~~, обеспечивающих получение среднего специального и высшего~~ образования~~,~~ работникам, ~~обучающимся~~ в заочной форме получения образования | **Статья 220. Оплата проезда к месту нахождения учреждений образования работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в заочной форме получения образования** |
| Наниматель может оплачивать работникам, ~~обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования,~~ в заочной форме получения образования, проезд к месту нахождения ~~указанных~~ учреждений образования и обратно на установочные или лабораторно-экзаменационные сессии один раз в течение учебного года в размере 50 процентов стоимости проезда соответствующим видом транспорта применительно к порядку, установленному законодательством о служебных командировках.В порядке и размере, предусмотренных частью первой настоящей статьи, может производиться оплата проезда для сдачи государственных экзаменов или подготовки и защиты дипломного проекта (работы). | Наниматель может оплачивать работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в заочной форме получения образования, проезд к месту нахождения учреждений образования и обратно на установочные или лабораторно-экзаменационные сессии один раз в течение учебного года в размере 50 процентов стоимости проезда соответствующим видом транспорта применительно к порядку, установленному законодательством о служебных командировках.(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)В порядке и размере, предусмотренных частью первой настоящей статьи, может производиться оплата проезда для сдачи государственных экзаменов или подготовки и защиты дипломного проекта (дипломной работы). |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с обучением****Статья 220-1. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 15. Совмещение работы с получением образования****Статья 220-1. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников** |
| Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников осуществляются в ~~соответствующих~~ учреждениях образования ~~либо в~~ организациях ~~в~~ ~~порядке~~~~, установленном Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.~~Работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, наниматель обязан создать необходимые условия для совмещения работы с ~~обучением~~, предоставлять гарантии, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. | Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников осуществляются в учреждениях дополнительного образования взрослых, иных учреждениях образования, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых, в соответствии с законодательством.(часть вторая статьи 220-1 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, наниматель обязан создать необходимые условия для совмещения работы с получением соответствующего образования, предоставлять гарантии, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда** |
| **~~Глава~~ 16****ОХРАНА ТРУДА** | **ГЛАВА 16****ОХРАНА ТРУДА** |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 221. Понятие охраны труда, требования по охране труда** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 221. Понятие охраны труда, требования по охране 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. | Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-противоэпидемические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 221-1. Государственное управление охраной труда** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 221-1. Государственное управление в области охраны труда** |
| Статья 221-1. Государственное управление ~~охраной~~ труда | **Статья 221-1. Государственное управление в области охраны труда** |
| Государственное управление ~~охраной~~ труда осуществляется на:республиканском уровне - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им республиканским органом государственного управления ~~в сфере~~ труда, иными республиканскими органами государственного управления в пределах их компетенции;отраслевом уровне - республиканскими органами государственного управления~~,~~ иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь; | Государственное управление в области охраны труда осуществляется на:(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)республиканском уровне - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда, иными республиканскими органами государственного управления в пределах их компетенции;(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)отраслевом уровне - республиканскими органами государственного управления и иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь; |
| Правительство Республики Беларусь обеспечивает проведение единой государственной политики в области охраны труда, определяет полномочия ~~в области охраны труда~~ республиканских органов государственного управления~~,~~ иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, организует разработку республиканских целевых программ ~~улучшения~~ условий и охраны труда~~.~~Республиканские органы государственного управления~~,~~ иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, осуществляют:разработку и принятие в пределах ~~их~~ компетенции нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда, разработку и реализацию отраслевых целевых программ ~~улучшения~~ условий и охраны труда;~~контроль за соблюдением требований по охране труда в подчиненных им организациях;~~анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, разработку и реализацию мер по их профилактике ~~в подчиненных им организациях~~;организацию обучения~~, повышения квалификации и~~ проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов подчиненных ~~им~~ организаций. | Правительство Республики Беларусь обеспечивает проведение единой государственной политики в области охраны труда, в пределах своей компетенции определяет полномочия республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, в этой области, организует разработку республиканских целевых программ по улучшению условий и охраны труда, осуществляет иные полномочия, предусмотренные законодательными актами.(часть вторая статьи 221-1 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, осуществляют:(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)разработку и принятие в пределах своей компетенции нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда, разработку и реализацию отраслевых целевых программ по улучшению условий и охраны труда;(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в подчиненных или входящих в их состав (систему) организациях, в том числе их обособленных подразделениях, имеющих учетный номер плательщика (далее - подчиненные организации), разработку и реализацию мер по их профилактике;(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)контроль за соответствием требованиям законодательства об охране труда деятельности, осуществляемой подчиненными организациями (далее - ведомственный контроль);(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)организацию обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов подчиненных организаций; |
| <фрагмент не существовал> | иные полномочия в области охраны труда, предусмотренные законодательством. |
| ~~контроль~~ за соблюдением ~~требований по~~ охране труда в организациях, расположенных на подведомственной им территории~~;~~ | надзор за соблюдением законодательства об охране труда, законодательства о труде по вопросам предоставления компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в организациях, расположенных на подведомственной им территории, и ведомственный контроль; |
| организацию обучения~~, повышения квалификации и~~ проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов организаций, расположенных на подведомственной им территории, которые не ~~находятся в подчинении~~ республиканских органов государственного управления~~,~~ иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, и других организаций. | организацию обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов организаций, расположенных на подведомственной им территории, которые не являются подчиненными организациями республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, и других организаций; |
| <фрагмент не существовал> | иные полномочия в области охраны труда, предусмотренные законодательством. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 221-2. Соответствие продукции, объектов, предназначенных для выпуска продукции и оказания услуг, требованиям по охране труда** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 221-2. Соответствие продукции, объектов, предназначенных для выпуска продукции и оказания услуг, требованиям по охране труда** |
| Проектная документация на строительство ~~и~~ реконструкцию объектов, предназначенных для выпуска продукции и оказания услуг, а также техническая документация на производственное оборудование, технологические процессы должны соответствовать требованиям по охране труда.Объекты, предназначенные для выпуска продукции и оказания услуг, должны соответствовать требованиям по охране труда и не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений ~~государственных~~ органов надзора ~~и контроля~~ о соответствии этих объектов указанным требованиям. | Проектная документация на строительство (реконструкцию) объектов, предназначенных для выпуска продукции и оказания услуг, а также техническая документация на производственное оборудование, технологические процессы должны соответствовать требованиям по охране труда.(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Объекты, предназначенные для выпуска продукции и оказания услуг, должны соответствовать требованиям по охране труда и не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора), о соответствии этих объектов указанным требованиям. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 222. Право работника на охрану труда** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 222. Право работника на охрану труда** |
| 2) обучение ~~(инструктирование)~~ безопасным методам и приемам труда~~;~~3) обеспечение необходимыми средствами ~~коллективной и~~ индивидуальной защиты, санитарно-бытовыми помещениями, устройствами~~;~~ | 2) обучение безопасным методам и приемам труда, проведение инструктажа по охране труда;(п. 2 части первой статьи 222 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)3) обеспечение необходимыми средствами индивидуальной защиты, средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями, оснащенными необходимыми устройствами и средствами; |
| 5) личное участие или участие через своего представителя в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда, проведении в установленном порядке проверок ~~по~~ охране труда на его рабочем месте ~~соответствующими~~ ~~органами~~, расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве ~~или~~ его профессионального заболевания;(п. 5 статьи 222 в ред. Закона Республики Беларусь от 06.07.2009 N 37-З)6) отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. Перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, утверждается ~~Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им~~ органом. | 5) личное участие или участие через своего представителя в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда, проведении органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора), в установленном порядке проверок соблюдения законодательства об охране труда на его рабочем месте, расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве и (или) его профессионального заболевания;(п. 5 части первой статьи 222 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)6) отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. Перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда. При отказе от выполнения порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить нанимателю либо уполномоченному должностному лицу нанимателя о мотивах такого отказа, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, за исключением выполнения вышеуказанной работы. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 223. Гарантии права работника на охрану труда** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 223. Гарантии права работника на охрану труда** |
| Для реализации права работника на охрану труда государство осуществляет государственное управление ~~охраной~~ труда, ~~государственный надзор и~~ контроль за соблюдением законодательства об охране труда и устанавливает ответственность за нарушение законодательства об охране труда.(часть первая статьи 223 в ред. Закона Республики Беларусь от 06.07.2009 N 37-З)При отказе работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих; непредоставления ~~необходимых~~ средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; приостановления и запрещения проведения работ ~~специально~~ уполномоченными ~~государственными органами~~ надзора ~~и контроля~~ работнику до устранения нарушений или до создания нового рабочего места должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации, либо, с его согласия, работа с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости наниматель обязан ~~за счет собственных средств~~ обеспечить ~~обучение~~ работника ~~новой профессии (специальности)~~ с сохранением ~~ему~~ на период ~~переподготовки~~ среднего заработка.В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием наниматель обязан предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с ~~медицинским~~ заключением или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, ~~обучение~~ работника ~~новой профессии (специальности)~~ с сохранением ~~ему~~ на период ~~переподготовки~~ среднего заработка, а при необходимости - его реабилитацию. | Для реализации права работника на охрану труда государство осуществляет государственное управление в области охраны труда, контроль (надзор) за соблюдением законодательства об охране труда и устанавливает ответственность за нарушение законодательства об охране труда.(в ред. Законов Республики Беларусь от 06.07.2009 N 37-З, от 08.01.2014 N 131-З)При отказе работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих; непредоставления ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; приостановления и запрещения проведения работ органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора), работнику до устранения нарушений или до создания нового рабочего места должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации, либо, с его согласия, работа с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости наниматель обязан обеспечить направление работника на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка.(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием наниматель обязан предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, направление работника на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка, а при необходимости - его реабилитацию. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 225. Право на компенсацию по условиям труда** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 225. Право на компенсацию по условиям труда** |
| Работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на оплату труда в повышенном размере, бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, на оплачиваемые перерывы по условиям труда, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, другие компенсации. ~~Перечни профессий и категорий работников, имеющих право на компенсации~~ по условиям труда~~, их виды и объемы~~ устанавливаются Правительством Республики Беларусь ~~или уполномоченным им органом~~. | Работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на оплату труда в повышенном размере, бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, на оплачиваемые перерывы по условиям труда, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, другие компенсации. Размеры (объемы) и порядок предоставления компенсаций по условиям труда устанавливаются Правительством Республики Беларусь. |
| Наниматель ~~за счет собственных средств~~ может дополнительно установить работнику по коллективному договору, соглашению или трудовому договору иные меры, компенсирующие вредное влияние на работающих производственных факторов, возмещение вреда, не предусмотренные законодательством. | Наниматель может дополнительно установить работнику по коллективному договору, соглашению или трудовому договору иные меры, компенсирующие вредное влияние на работающих производственных факторов, возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью работника, не предусмотренные законодательством. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 226. Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 226. Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда** |
| 1) безопасность при эксплуатации территории, ~~производственных~~ зданий (помещений), сооружений, оборудования, технологических процессов и ~~применяемых~~ в производстве материалов ~~и~~ химических веществ, а также ~~эффективную эксплуатацию~~ средств индивидуальной ~~и~~ коллективной защиты. Если территория, ~~производственное~~ здание (помещение), сооружение или оборудование используются несколькими нанимателями, то обязанности по обеспечению требований по охране труда ~~выполняются~~ ими совместно на основании письменного соглашения ~~между ними~~; | 1) безопасность при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ, а также контроль за использованием и правильным применением средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты. Если территория, здание (помещение), сооружение или оборудование используются несколькими нанимателями, то обязанности по обеспечению требований по охране труда исполняются ими совместно на основании письменного соглашения; |
| 3) организацию в соответствии с установленными нормами санитарно-бытового обеспечения, медицинского ~~и лечебно-профилактического~~ обслуживания работников; | 3) организацию в соответствии с установленными нормами санитарно-бытового обеспечения, медицинского обслуживания работников; |
| 5) выдачу работникам, занятым на ~~производстве~~ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением ~~или~~ выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, ~~специальной одежды, специальной обуви и других~~ необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;6) ~~постоянный~~ контроль за соблюдением ~~нормативных правовых актов по~~ охране труда;7) ~~постоянный~~ контроль за уровнями ~~опасных и~~ вредных производственных факторов;~~7-1) разрабатывать и внедрять процедуры, обеспечивающие~~ идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, ~~подготовку~~ и реализацию мероприятий по ~~снижению профессиональных рисков, анализ их эффективности;~~(п. 7-1 статьи 226 введен Законом Республики Беларусь от 06.07.2009 N 37-З)~~7-2) принимать меры~~ по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения;(п. 7-2 статьи 226 введен Законом Республики Беларусь от 06.07.2009 N 37-З)~~7-3) принимать локальные нормативные правовые акты, содержащие~~ требования по охране труда;(п. 7-3 статьи 226 введен Законом Республики Беларусь от 06.07.2009 N 37-З)~~8~~) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда;(в ред. Закона Республики Беларусь от 06.07.2009 N 37-З)~~9) подготовку (~~обучение~~), переподготовку~~, стажировку, инструктаж~~, повышение квалификации и~~ проверку знаний работников по вопросам охраны труда в порядке, установленном ~~Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом;~~(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)~~10) проведение~~ обязательных предварительных (при поступлении на работу) ~~и~~ периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья;(в ред. Закона Республики Беларусь от 06.07.2009 N 37-З)~~11~~) информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, ~~о~~ существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;~~12~~) расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий, разработку и реализацию мер по их профилактике;~~13~~) возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в ~~порядке, установленном~~ законодательством;(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)~~14~~) пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда и сотрудничество с работниками, их полномочными представителями в ~~сфере~~ охраны труда;~~15~~) выделение в необходимых объемах финансовых средств, оборудования и материалов для осуществления предусмотренных ~~коллективными договорами, соглашениями,~~ ~~планами~~ мероприятий по ~~охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний,~~ улучшению условий труда~~, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;~~(в ред. Закона Республики Беларусь от 06.07.2009 N 37-З)~~16) беспрепятственный допуск представителей соответствующих органов, имеющих на то право, к проведению проверки, предоставление сведений по~~ охране труда ~~по вопросам их компетенции;~~~~17~~) назначение должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда. | 5) выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;6) контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;7) контроль за уровнями и концентрациями вредных производственных факторов;8) разработку, внедрение и поддержку функционирования системы управления охраной труда, обеспечивающей идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;9) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения;10) принятие локальных нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда;11) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда;12) обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работников по вопросам охраны труда в порядке, установленном республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;13) организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствования некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья;14) информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;15) расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, техническое расследование причин аварий, инцидентов на опасных производственных объектах, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению;16) возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в соответствии с законодательством;17) пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда и сотрудничество с работниками, их полномочными представителями в области охраны труда;18) выделение в необходимых объемах финансовых средств, оборудования и материалов для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда;19) допуск должностных лиц контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства об охране труда (далее - проверяющие), к проверке и представление необходимых для проверки документов, а также допуск проверяющих для обследования территорий и помещений, транспортных средств и иных объектов, используемых для осуществления деятельности;20) назначение должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда в организации и структурных подразделениях;21) иные обязанности, предусмотренные законодательством. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 227. Служба охраны труда (специалист по охране труда)** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 227. Служба охраны труда (специалист по охране труда)** |
| Для организации работы и осуществления контроля ~~по~~ охране труда ~~наниматели вводят~~ должность специалиста по охране труда или ~~создают службу~~ охраны труда ~~из числа лиц, имеющих необходимую подготовку.~~(в ред. Закона Республики Беларусь от 06.07.2009 N 37-З)Республиканские органы государственного управления~~,~~ иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы создают службу охраны труда или вводят в штат должность специалиста по охране труда в пределах установленной численности работников.(часть вторая статьи 227 введена Законом Республики Беларусь от 06.07.2009 N 37-З)Должности специалистов по охране труда в организациях производственной сферы вводятся ~~нанимателями~~ при численности ~~работающих~~ свыше 100 человек, ~~а~~ в организациях других сфер деятельности - свыше 200 человек. ~~Решение о необходимости создания службы охраны труда или назначении~~ специалиста по охране труда ~~с меньшей численностью работающих принимает наниматель~~. В случае невозможности ~~выполнения указанных~~ обязанностей ~~работниками нанимателя он привлекает для проведения консультаций и дачи рекомендаций по безопасной организации труда соответствующих специалистов. При отсутствии службы,~~ специалиста по охране труда ~~соответствующие обязанности выполняются лицами, имеющими соответствующую подготовку (прошедшими обучение), либо одним из руководителей.~~(в ред. Закона Республики Беларусь от 06.07.2009 N 37-З)~~Структура и численность службы~~ охраны труда ~~устанавливаются в зависимости от численности работающих, характера и степени опасности факторов производственной среды и трудового процесса, наличия потенциально опасных видов деятельности, производств и объектов.~~ Служба охраны труда подчиняется непосредственно руководителю организации ~~(~~его заместителю~~) и относится к основным структурным подразделениям организации.~~(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 06.07.2009 N 37-З)Типовое положение о службе охраны труда утверждается ~~Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им~~ органом.Нормативы численности ~~служб охраны~~ труда разрабатываются и утверждаются республиканским органом государственного управления ~~в сфере~~ труда. | Для организации работы по охране труда и осуществления контроля за соблюдением законодательства об охране труда наниматель в установленном законодательством порядке создает службу охраны труда, вводит в штат должность специалиста по охране труда или возлагает соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное им должностное лицо либо привлекает юридическое лицо (индивидуального предпринимателя), аккредитованное (аккредитованного) на оказание услуг в области охраны труда, в соответствии с законодательством.Структура и численность службы охраны труда устанавливаются в зависимости от численности работников, характера и степени опасности факторов производственной среды и трудового процесса, наличия опасных производственных объектов, работ с повышенной опасностью.Республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы создают службу охраны труда или вводят в штат должность специалиста по охране труда в пределах установленной численности работников.Должности специалистов по охране труда в организациях производственной сферы вводятся при численности работников свыше 100 человек, в организациях других сфер деятельности - свыше 200 человек. При меньшей численности работников наниматель может вводить должность специалиста по охране труда или возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное им должностное лицо, имеющее необходимую подготовку. В случае невозможности исполнения обязанностей специалиста по охране труда работниками организации наниматель может привлекать юридическое лицо (индивидуального предпринимателя), аккредитованное (аккредитованного) на оказание услуг в области охраны труда, в соответствии с законодательством.Служба охраны труда (специалист по охране труда) подчиняется непосредственно руководителю организации или уполномоченному в соответствии с системой управления охраной труда его заместителю. Служба охраны труда (специалист по охране труда) организует работу по охране труда в соответствии с настоящим Кодексом, иными актами законодательства. Специалисты по охране труда кроме выполнения своих трудовых функций могут привлекаться только для ликвидации чрезвычайных ситуаций.Типовое положение о службе охраны труда утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.Нормативы численности специалистов по охране труда разрабатываются и утверждаются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.Исключение из структуры организации службы охраны труда, сокращение должности специалиста по охране труда допускаются только в случаях реорганизации (ликвидации) организации, сокращения численности или штата работников. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 228. Обязательные медицинские осмотры работников некоторых категорий** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 228. Медицинские осмотры и освидетельствование некоторых категорий работников** |
| Статья 228. ~~Обязательные медицинские~~ осмотры ~~работников~~ некоторых категорий | **Статья 228. Медицинские осмотры и освидетельствование некоторых категорий работников** |
| Для обеспечения безопасности труда и предупреждения профессиональных заболеваний, а также в целях охраны здоровья ~~населения наниматель обязан организовать проведение~~ ~~предварительных~~ ~~(при поступлении на работу) и~~ ~~периодических~~ ~~(в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых~~ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе, а также ~~во~~ ~~внеочередном~~ ~~медицинском осмотре~~ при ухудшении состояния здоровья ~~работника~~. | Для обеспечения безопасности труда и предупреждения профессиональных заболеваний, а также в целях охраны здоровья работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе, проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) обязательные медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры при ухудшении состояния здоровья.Порядок проведения обязательных медицинских осмотров работников устанавливается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения, по согласованию с республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.Работники, занятые на работах с повышенной опасностью, проходят предсменный (перед началом работы, смены) медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Перечень работ (профессий), при выполнении которых требуются предсменный (перед началом работы, смены) медицинский осмотр либо освидетельствование работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, порядок проведения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра работников, а также порядок проведения освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работников устанавливаются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда, и республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.Наниматель обязан организовать проведение медицинских осмотров в установленном законодательством порядке.Расходы по проведению медицинских осмотров работников несет наниматель. |
| ~~Порядок~~ ~~проведения обязательных медицинских осмотров работников устанавливается республиканским органом государственного управления в области здравоохранения по согласованию с республиканским органом государственного управления в сфере труда.~~ | <фрагмент удален> |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 230. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 230. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами** |
| На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением ~~или осуществляемых~~ в неблагоприятных температурных условиях, наниматель обязан:(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)1) обеспечить выдачу бесплатно работникам средств индивидуальной защиты~~,~~ смывающих и обезвреживающих средств по нормам и в порядке, определяемым ~~Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им~~ органом;~~2~~) организовать должное содержание (хранение, стирку, чистку, ремонт, дезинфекцию, обезвреживание) средств индивидуальной защиты.Наниматель ~~за счет собственных средств~~ может предусматривать по коллективному договору, трудовому договору выдачу работникам средств индивидуальной защиты сверх установленных норм.Применяемые средства индивидуальной защиты~~, в том числе иностранного производства,~~ должны соответствовать требованиям, установленным ~~законодательством Республики Беларусь~~ для данных средств индивидуальной защиты, и обеспечивать безопасные условия труда ~~работающих~~. | На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, наниматель обязан:1) обеспечить выдачу бесплатно работникам средств индивидуальной защиты в порядке, определяемом республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;2) обеспечить выдачу бесплатно работникам смывающих и обезвреживающих средств по нормам и в порядке, определяемым республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;3) организовать должное содержание (хранение, стирку, чистку, ремонт, дезинфекцию, обезвреживание) средств индивидуальной защиты.(часть первая статьи 230 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Наниматель может предусматривать по коллективному договору, трудовому договору выдачу работникам средств индивидуальной защиты сверх установленных норм.(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Применяемые средства индивидуальной защиты должны соответствовать требованиям, установленным нормативными правовыми актами, в том числе техническими нормативными правовыми актами, для данных средств индивидуальной защиты, и обеспечивать безопасные условия труда работников. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 231. Обеспечение работников санитарно-бытовыми помещениями, устройствами, средствами** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 231. Обеспечение работников санитарно-бытовыми помещениями, устройствами, средствами** |
| Нанимателями оборудуются с учетом характера производства санитарно-бытовые помещения (гардеробные, умывальные, туалеты, душевые, комнаты личной гигиены, помещения для приема пищи (столовые), ~~обогрева~~, отдыха, обработки, хранения и выдачи средств индивидуальной защиты и др.), оснащенные необходимыми устройствами и средствами, организуется питьевое водоснабжение. ~~Работники горячих цехов и участков должны быть обеспечены газированной~~ подсоленной водой. Нормы обеспеченности и требования к указанным помещениям, устройствам и средствам устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами, в том числе техническими нормативными правовыми актами, по охране труда.(в ред. Закона Республики Беларусь от 06.07.2009 N 37-З)Производственные участки ~~и транспортные средства~~ оснащаются аптечками первой помощи с набором необходимых лекарственных средств и изделий медицинского назначения. | Нанимателями оборудуются с учетом характера производства санитарно-бытовые помещения (гардеробные, умывальные, туалеты, душевые, комнаты личной гигиены, помещения для приема пищи (столовые), обогревания, отдыха, обработки, хранения и выдачи средств индивидуальной защиты и др.), оснащенные необходимыми устройствами и средствами, организуется питьевое водоснабжение. В цехах с избытками тепла работники обеспечиваются подсоленной газированной или минеральной водой. Нормы обеспеченности и требования к указанным помещениям, устройствам и средствам устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами, в том числе техническими нормативными правовыми актами, по охране труда.(в ред. Законов Республики Беларусь от 06.07.2009 N 37-З, от 08.01.2014 N 131-З)Производственные и иные участки оснащаются аптечками первой медицинской помощи универсальными с набором необходимых лекарственных средств и изделий медицинского назначения. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 232. Обязанности работника по охране труда** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 16. Охрана труда****Статья 232. Обязанности работника по охране труда** |
| 3) ~~правильно~~ использовать предоставленные ему средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя~~;~~4) проходить в установленном порядке ~~предварительные~~~~,~~ ~~периодические~~ ~~и~~ ~~внеочередные~~ ~~(при ухудшении состояния здоровья)~~ медицинские осмотры, ~~подготовку (~~обучение~~), переподготовку~~, стажировку, инструктаж~~, повышение квалификации и~~ проверку знаний по вопросам охраны труда;(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 06.07.2009 N 37-З)5) оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья; | 3) использовать и правильно применять предоставленные ему средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя либо иное уполномоченное должностное лицо нанимателя;(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)4) проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры, обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;(п. 4 части первой статьи 232 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)5) оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья; |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 17. Разрешение индивидуальных трудовых споров** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 17. Разрешение индивидуальных трудовых споров** |
| **~~Глава~~ 17****РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ** | **ГЛАВА 17****РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ** |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 17. Разрешение индивидуальных трудовых споров****Статья 234. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 17. Разрешение индивидуальных трудовых споров****Статья 234. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров** |
| Индивидуальные трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются в особом порядке (~~статьи 320~~ ~~и~~ 321). | Индивидуальные трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются в особом порядке (статья 321). |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 17. Разрешение индивидуальных трудовых споров****Статья 239. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 17. Разрешение индивидуальных трудовых споров****Статья 239. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам** |
| Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или нанимателем, за исключением случаев, предусмотренных ~~статьями 320~~ ~~и~~ 321 настоящего Кодекса, в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии по трудовым спорам. | Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или нанимателем, за исключением случаев, предусмотренных статьей 321 настоящего Кодекса, в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии по трудовым спорам. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 17. Разрешение индивидуальных трудовых споров****Статья 240. Гарантии для членов комиссии по трудовым спорам** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 17. Разрешение индивидуальных трудовых споров****Статья 240. Гарантии для членов комиссии по трудовым спорам** |
| В отношении работников - членов комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий не ~~допускается~~ понижение тарифной ставки (оклада) и расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4, 5, 7~~,~~~~8~~ ~~и~~ 9 статьи 42, ~~пунктами 1~~ ~~-~~ ~~3 статьи 44~~ настоящего Кодекса и иными законодательными актами, а также в ~~случае~~ ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. | В отношении работников - членов комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий не допускаются понижение тарифной ставки (оклада) и расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4, 5, 7 - 9 статьи 42, статьей 47 настоящего Кодекса и иными законодательными актами, а также в случаях ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. |
| **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 17. Разрешение индивидуальных трудовых споров****Статья 241. Рассмотрение трудовых споров в суде** | **Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений****Глава 17. Разрешение индивидуальных трудовых споров****Статья 241. Рассмотрение трудовых споров в суде** |
| 2) ~~молодыми специалистами, окончившими учреждения, обеспечивающие получение высшего или среднего специального образования, аспирантами, окончившими обучение в учреждениях, обеспечивающих получение послевузовского образования, лицами, окончившими учреждения, обеспечивающие получение профессионально-технического образования, и направленными в установленном~~ ~~порядке~~ на работу к определенному нанимателю; | 2) выпускниками, которым место работы предоставлено путем распределения, направления на работу, прибывшими на работу к определенному нанимателю; |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 18. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 18. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации** |
| **~~Глава~~ 18****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ****И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА****ОРГАНИЗАЦИИ** | **ГЛАВА 18****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ****И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА****ОРГАНИЗАЦИИ** |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 18. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации****Статья 254. Заключение трудового договора с руководителем организации** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 18. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации****Статья 254. Заключение трудового договора с руководителем организации** |
| Трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им органом на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон, если иное не предусмотрено законодательными актами. | Трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им органом (организацией) на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон, если иное не предусмотрено законодательными актами. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 18. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации****Статья 255. Ограничение работы по совместительству** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 18. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации****Статья 255. Ограничение работы по совместительству** |
| Руководителю организации запрещается выполнение оплачиваемой работы на условиях ~~штатного~~ совместительства, кроме ~~преподавательской~~, научной или иной творческой деятельности, а также медицинской практики. | Руководителю государственной организации и организации, в уставном фонде которой 50 и более процентов акций (долей) находятся в собственности государства, запрещается выполнение оплачиваемой работы на условиях совместительства, кроме педагогической (в части реализации содержания образовательных программ), научной или иной творческой деятельности, а также медицинской практики, если иное не предусмотрено законодательными актами. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 19. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 19. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности** |
| **~~Глава~~ 19****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И РАБОТНИКОВ,****ИМЕЮЩИХ СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ** | **ГЛАВА 19****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И РАБОТНИКОВ,****ИМЕЮЩИХ СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ** |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 19. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности****Статья 262. Работы, на которых запрещается применение труда женщин** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 19. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности****Статья 262. Работы, на которых запрещается привлечение к труду женщин** |
| Статья 262. Работы, на которых запрещается ~~применение труда~~ женщин | **Статья 262. Работы, на которых запрещается привлечение к труду женщин** |
| Запрещается ~~применение труда~~ женщин ~~на~~ тяжелых ~~работах~~ и ~~на работах~~ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также ~~на~~ подземных ~~работах~~, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)~~Список~~ ~~тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утверждается Правительством Республики Беларусь.~~~~(в ред.~~ ~~Закона~~ ~~Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)~~Запрещается ~~применение труда женщин на работах~~, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы~~.~~ Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную устанавливаются ~~Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им~~ органом. | Запрещается привлечение женщин к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также подземных работ, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).Запрещается привлечение женщин к выполнению работ, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы, если иное не установлено настоящим Кодексом.Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную устанавливаются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 19. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности****Статья 264. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 19. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности****Статья 264. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет** |
| Беременным женщинам в соответствии с ~~медицинским~~ заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с ~~медицинским~~ заключением другой работы, более легкой и исключающей воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя. | Беременным женщинам в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З)До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии другой работы, более легкой и исключающей воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 19. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности****Статья 265. Дополнительный свободный от работы день** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 19. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности****Статья 265. Дополнительный свободный от работы день** |
| Матери (отцу, опекуну~~,~~ попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.Матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) ~~двоих~~ и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ~~ежемесячно~~ предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере и на условиях, ~~предусмотренных в коллективном договоре~~.Матери (отцу, опекуну~~,~~ попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ~~троих и более~~ детей в возрасте до шестнадцати лет ~~(ребенка-инвалида - в возрасте до восемнадцати лет)~~, по ее (его) ~~письменному~~ заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день ~~в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь~~. Право на ~~предоставление дополнительных свободных дней~~ может быть использовано матерью (отцом~~, опекуном, попечителем~~) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.~~Если работник одновременно имеет право на дополнительный~~ свободный от работы день в неделю ~~и~~ дополнительный свободный от работы день в месяц, ~~то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований.~~ | Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день. В коллективном договоре, ином локальном нормативном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.Право на дополнительные свободные дни, предоставляемые в соответствии с частями первой и второй настоящей статьи, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный частью второй настоящей статьи, не предоставляется в ту неделю, в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный частями первой и третьей настоящей статьи. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 19. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности****Статья 266. Отпуска женщинам, усыновившим (удочерившим) детей** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 19. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности****Статья 266. Отпуска работникам, усыновившим (удочерившим) детей либо назначенным их опекунами** |
| Статья 266. Отпуска ~~женщинам~~, усыновившим (удочерившим) детей | **Статья 266. Отпуска работникам, усыновившим (удочерившим) детей либо назначенным их опекунами** |
| ~~Женщинам, усыновившим (удочерившим~~) ребенка в возрасте до трех месяцев, предоставляется отпуск продолжительностью 70 календарных дней со дня усыновления (удочерения) ~~с выплатой за этот период пособия~~ по государственному социальному страхованию~~.~~~~По заявлению женщины, усыновившей (удочерившей~~) ребенка~~, ей~~ в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 185 настоящего Кодекса~~, предоставляется отпуск по уходу за ребенком~~. | Работнику, усыновившему (удочерившему) ребенка в возрасте до трех месяцев либо назначенному его опекуном, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней со дня усыновления (удочерения), установления опеки. За время нахождения в отпуске по беременности и родам назначается и выплачивается государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством.По желанию работника, усыновившего (удочерившего) ребенка либо назначенного его опекуном, ему предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 185 настоящего Кодекса. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 19. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности****Статья 268. Гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 19. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности****Статья 268. Гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей** |
| Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов ~~- до~~ восемнадцати лет), ~~не допускается,~~ кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пунктами ~~4~~, ~~5~~, ~~7~~, ~~8~~ ~~и~~ 9 статьи 42 и ~~пунктами 1~~ ~~-~~ ~~3 статьи~~ 47 настоящего Кодекса. | Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, не допускается, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7 - 9 статьи 42 и статьей 47 настоящего Кодекса. Не допускается также расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов до восемнадцати лет), кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 4, 5, 7 - 9 статьи 42 и статьей 47 настоящего Кодекса. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 19. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности****Статья 271. Гарантии отцам, другим родственникам ребенка, опекунам (попечителям)** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 19. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности****Статья 271. Гарантии отцам, другим родственникам, членам семьи ребенка, опекунам (попечителям)** |
| Статья 271. Гарантии отцам, другим родственникам ребенка, опекунам (попечителям) | **Статья 271. Гарантии отцам, другим родственникам, членам семьи ребенка, опекунам (попечителям)** |
| Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет ~~с выплатой ежемесячного государственного пособия~~ предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу, ~~другим родственникам ребенка или~~ опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком, в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 185 настоящего Кодекса ~~для женщин-матерей~~.(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется лицам, указанным в части первой настоящей статьи, и в тех случаях, когда мать не может осуществлять уход за ребенком в связи с инвалидностью I группы либо болезнью, препятствующей осуществлению ею ухода за ребенком, подтвержденной ~~медицинским~~ заключением.(часть вторая статьи 271 введена Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)Работающие отец, ~~другие родственники~~, фактически осуществляющие уход за больным ребенком в возрасте до четырнадцати лет, ребенком в возрасте до трех лет и ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет в случае болезни матери, а также ~~опекуны~~ (~~попечители~~) ребенка имеют право на пособие по временной нетрудоспособности в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.~~Пособия, предусмотренные~~ ~~частями первой~~ ~~и~~ ~~второй~~ ~~настоящей статьи, назначаются и выплачиваются по месту работы отца, другого родственника, а также опекуна (попечителя) ребенка~~.Работающим отцам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком ~~вместо матери~~, предоставляются гарантии, предусмотренные частью третьей статьи 268 настоящего Кодекса.(часть пятая статьи 271 введена Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)Работающие отцы, воспитывающие детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным - более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также опекуны (попечители) детей соответствующего возраста имеют право ~~и на другие~~ гарантии, предоставляемые законодательством и коллективными договорами, соглашениями работающим женщинам-матерям. | Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи, опекуну ребенка, фактически осуществляющим уход за ребенком, в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 185 настоящего Кодекса. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется мачехе, если указанный отпуск не предоставлен работающим отцу, другому родственнику, члену семьи ребенка.(часть первая статьи 271 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется лицам, указанным в части первой настоящей статьи, и в тех случаях, когда мать не может осуществлять уход за ребенком в связи с инвалидностью I группы либо болезнью, препятствующей осуществлению ею ухода за ребенком, подтвержденной заключением врачебно-консультационной комиссии.(часть вторая статьи 271 введена Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З; в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Работающие отец, другой родственник, член семьи, фактически осуществляющие уход за больным ребенком в возрасте до четырнадцати лет, ребенком в возрасте до трех лет и ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет в случае болезни матери, а также опекун (попечитель) ребенка имеют право на пособие по временной нетрудоспособности в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Часть четвертая статьи 271 исключена. - Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З.Работающим отцам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, предоставляются гарантии, предусмотренные частью третьей статьи 268 настоящего Кодекса.(часть четвертая статьи 271 введена Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З; в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Работающие отцы, воспитывающие детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным - более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также опекуны (попечители) детей соответствующего возраста имеют право на гарантии, предоставляемые законодательством и коллективными договорами, соглашениями работающим женщинам-матерям. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи** |
| **~~Глава~~ 20****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ** | **ГЛАВА 20****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ** |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи****Статья 272. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи****Статья 272. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора** |
| ~~Не допускается заключение~~ трудового договора с лицами ~~моложе~~ шестнадцати лет.С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкой работы~~, которая:~~~~1) не является вредной~~ для его здоровья и развития;2) не ~~наносит ущерба посещаемости общеобразовательного учреждения и учреждения, обеспечивающего получение~~ профессионально-технического образования.(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, утверждается ~~Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им~~ органом. | Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет.С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые:1) не являются вредными для его здоровья и развития;2) не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи****Статья 274. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи****Статья 274. Работы, на которых запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет** |
| Статья 274. Работы, на которых запрещается ~~применение труда~~ лиц моложе восемнадцати лет | **Статья 274. Работы, на которых запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет** |
| Запрещается ~~применение труда~~ лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах.(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)Список работ, на которых запрещается ~~применение труда~~ лиц моложе восемнадцати лет, утверждается ~~Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им~~ органом.Запрещаются подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы~~.~~ Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную устанавливаются ~~Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им~~ органом. | Запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах.Список работ, на которых запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет, утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.Запрещаются подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы, если иное не установлено настоящим Кодексом. Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную устанавливаются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи****Статья 275. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи****Статья 275. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет** |
| Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. | Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру, если иное не установлено настоящим Кодексом. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи****Статья 276. Запрещение привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи****Статья 276. Запрещение привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни** |
| Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работам в выходные дни. | Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работам в выходные дни, если иное не установлено настоящим Кодексом. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи****Статья 278. Нормы выработки для молодых работников** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи****Статья 278. Нормы выработки для молодых работников** |
| Для работников, принимаемых на работу ~~по окончании общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение~~ профессионально-технического и среднего специального образования, ~~курсов,~~ прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре. | Для работников, принимаемых на работу после получения общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования, профессионально-технического и среднего специального образования, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи****Статья 279. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи****Статья 279. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы** |
| Оплата труда учащихся ~~общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и~~ среднего ~~специального~~ образования, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате. | Оплата труда учащихся, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое и среднее специальное образование, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи****Статья 281. Предоставление первого рабочего места** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи****Статья 281. Предоставление первого рабочего места** |
| Выпускникам государственных учреждений~~, обеспечивающих получение~~ профессионально-~~технического, среднего специального и высшего образования в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов~~, лицам с особенностями психофизического развития, ~~освоившим учебные программы в общеобразовательных учреждениях общего типа, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим специальные учебные программы~~, а также военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, гарантируется предоставление первого рабочего места. Порядок и условия предоставления первого рабочего места указанным лицам определяются Правительством Республики Беларусь. | Выпускникам государственных учреждений образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование, которым место работы предоставлено путем распределения, лицам с особенностями психофизического развития, получившим специальное образование на уровне общего среднего образования, а также военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, гарантируется предоставление первого рабочего места. Порядок и условия предоставления первого рабочего места указанным лицам определяются Правительством Республики Беларусь. |
| выпускникам государственных учреждений~~, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего~~ образования ~~в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов, направленным на работу по распределению~~ в соответствии с полученной специальностью~~, профессией и~~ квалификацией, если до поступления в ~~учебное заведение~~ они не состояли в трудовых отношениях;лицам с особенностями психофизического развития, ~~освоившим учебные программы в общеобразовательных учреждениях общего типа, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим специальные учебные программы~~, если они не состояли в трудовых отношениях; | выпускникам государственных учреждений образования, которым место работы предоставлено путем распределения в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией, если до поступления в учреждение образования они не состояли в трудовых отношениях;лицам с особенностями психофизического развития, получившим специальное образование на уровне общего среднего образования, если они не состояли в трудовых отношениях; |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи****Статья 282. Дополнительные гарантии работникам моложе восемнадцати лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи****Статья 282. Дополнительные гарантии работникам моложе восемнадцати лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя** |
| Расторжение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 и 6 статьи 42 настоящего Кодекса, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7 - 9 статьи 42 и пунктами ~~1~~ ~~-~~ 3 статьи 44 настоящего Кодекса, - после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. | Расторжение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 и 6 статьи 42 настоящего Кодекса, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7 - 9 статьи 42 и пунктами 2 и 3 статьи 44 настоящего Кодекса, - после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних, если иное не установлено настоящим Кодексом. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 21. Особенности регулирования труда инвалидов** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 21. Особенности регулирования труда инвалидов** |
| **~~Глава~~ 21****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ** | **ГЛАВА 21****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ** |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 21. Особенности регулирования труда инвалидов****Статья 286. Создание специализированных организаций, цехов и участков для использования труда инвалидов** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 21. Особенности регулирования труда инвалидов****Статья 286. Создание специализированных организаций, цехов и участков для использования труда инвалидов** |
| С целью трудоустройства инвалидов и с учетом местных особенностей органы ~~государственной службы~~ занятости, наниматели создают дополнительные рабочие места (в том числе специализированные), специализированные организации, цеха и участки для использования труда инвалидов. | С целью трудоустройства инвалидов и с учетом местных особенностей органы по труду, занятости и социальной защите, наниматели создают дополнительные рабочие места (в том числе специализированные), специализированные организации, цеха и участки для использования труда инвалидов. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 21. Особенности регулирования труда инвалидов****Статья 288. Права и обязанности нанимателей по социальному обеспечению инвалидов** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 21. Особенности регулирования труда инвалидов****Статья 288. Права и обязанности нанимателей по социальному обеспечению инвалидов** |
| Наниматели вправе ~~за счет собственных средств~~ устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям инвалидов, прежде всего одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять другие гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и коллективными договорами, соглашениями. | Наниматели вправе устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям инвалидов, прежде всего одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять другие гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и коллективными договорами, соглашениями. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 22. Особенности регулирования труда работников с неполным рабочим временем** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 22. Особенности регулирования труда работников с неполным рабочим временем** |
| **~~Глава~~ 22****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ С НЕПОЛНЫМ****РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ** | **ГЛАВА 22****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ С НЕПОЛНЫМ****РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ** |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 22. Особенности регулирования труда работников с неполным рабочим временем****Статья 289. Установление неполного рабочего времени** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 22. Особенности регулирования труда работников с неполным рабочим временем****Статья 289. Установление неполного рабочего времени** |
| 1) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с ~~медицинским заключением;~~ | 1) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья; |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 23. Особенности регулирования труда временных работников** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 23. Особенности регулирования труда временных работников** |
| **~~Глава~~ 23****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ВРЕМЕННЫХ РАБОТНИКОВ** | **ГЛАВА 23****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ВРЕМЕННЫХ РАБОТНИКОВ** |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 23. Особенности регулирования труда временных работников****Статья 294. Расторжение трудового договора** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 23. Особенности регулирования труда временных работников****Статья 294. Расторжение трудового договора** |
| Трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут ~~по инициативе нанимателя~~ по основаниям, предусмотренным статьей 42 (кроме пункта 6) ~~и~~ статьей 44 настоящего Кодекса, а также в случаях: | Трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным пунктом 5 части второй статьи 35, статьей 42 (кроме пункта 6), статьей 44 настоящего Кодекса, а также в случаях: |
| <фрагмент не существовал> | 4) нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 23. Особенности регулирования труда временных работников****Статья 295. Выходное пособие** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 23. Особенности регулирования труда временных работников****Статья 295. Выходное пособие** |
| ~~Временным~~ работникам ~~выходное пособие~~ выплачивается ~~в случаях, предусмотренных~~ пунктом 1 части второй статьи 294 настоящего Кодекса, ~~в~~ размере недельного среднего заработка~~, а~~ в случае призыва на военную службу - в размере двухнедельного среднего заработка. | Выходное пособие временным работникам выплачивается:1) в случае, предусмотренном пунктом 1 части второй статьи 294 настоящего Кодекса, - в размере недельного среднего заработка;2) в случаях, предусмотренных пунктом 4 части второй статьи 294 настоящего Кодекса, а также в случае призыва на военную службу - в размере двухнедельного среднего заработка. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 24. Особенности регулирования труда сезонных работников** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 24. Особенности регулирования труда сезонных работников** |
| **~~Глава~~ 24****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СЕЗОННЫХ РАБОТНИКОВ** | **ГЛАВА 24****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СЕЗОННЫХ РАБОТНИКОВ** |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 24. Особенности регулирования труда сезонных работников****Статья 301. Расторжение трудового договора** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 24. Особенности регулирования труда сезонных работников****Статья 301. Расторжение трудового договора** |
| Трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут ~~по инициативе нанимателя~~ по основаниям, предусмотренным статьей 42 (кроме пункта 6) ~~и~~ статьей 44 настоящего Кодекса, а также в случаях: | Трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным пунктом 5 части второй статьи 35, статьей 42 (кроме пункта 6), статьей 44 настоящего Кодекса, а также в случаях: |
| <фрагмент не существовал> | 3) нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 24. Особенности регулирования труда сезонных работников****Статья 302. Выходное пособие** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 24. Особенности регулирования труда сезонных работников****Статья 302. Выходное пособие** |
| ~~Сезонным~~ работникам ~~выходное пособие~~ выплачивается ~~в случаях, предусмотренных~~ пунктом 1 части второй статьи 301 настоящего Кодекса, ~~в~~ размере ~~не менее~~ недельного среднего заработка~~, а~~ в случаях призыва на военную службу - в размере двухнедельного среднего заработка. | Выходное пособие сезонным работникам выплачивается:1) в случае, предусмотренном пунктом 1 части второй статьи 301 настоящего Кодекса, - в размере недельного среднего заработка;2) в случаях, предусмотренных пунктом 3 части второй статьи 301 настоящего Кодекса, а также в случае призыва на военную службу - в размере двухнедельного среднего заработка. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 25. Особенности регулирования труда работников-надомников** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 25. Особенности регулирования труда работников-надомников** |
| **~~Глава~~ 25****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ-НАДОМНИКОВ** | **ГЛАВА 25****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ-НАДОМНИКОВ** |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 25. Особенности регулирования труда работников-надомников****Статья 304. Понятие работников-надомников** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 25. Особенности регулирования труда работников-надомников****Статья 304. Понятие работников-надомников** |
| Работниками-надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом ~~из материалов и~~ с использованием оборудования, инструментов, механизмов ~~и~~ приспособлений~~,~~ выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств ~~этого~~ нанимателя.~~Иные особенности регулирования труда работников-надомников, кроме предусмотренных настоящей главой, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.~~ | Работниками-надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом с использованием собственных материалов, оборудования, инструментов, механизмов, приспособлений или выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств нанимателя.Под работой на дому понимается работа, которую работник-надомник выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору вне помещений нанимателя. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 25. Особенности регулирования труда работников-надомников****Статья 305. Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 25. Особенности регулирования труда работников-надомников****Статья 305. Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому** |
| 5) лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также ~~обучающимся в учреждениях образования~~ в дневной форме получения образования; | 5) лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также получающим образование в дневной форме получения образования; |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 25. Особенности регулирования труда работников-надомников****Статья 306. Организация и условия труда** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 25. Особенности регулирования труда работников-надомников****Статья 306. Организация и условия труда** |
| Организация труда ~~в надомных условиях~~ допускается только для лиц, ~~которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также~~ практические навыки либо которые могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ. | Организация труда на дому допускается только в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, для лиц, имеющих практические навыки либо которые могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ. |
| Конкретный вид работы для работников-надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья. | Конкретный вид работы для работников-надомников выбирается с учетом их профессиональных знаний, навыков и состояния здоровья. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 26. Особенности регулирования труда домашних работников** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 26. Особенности регулирования труда домашних работников** |
| **~~Глава~~ 26****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ** | **ГЛАВА 26****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ** |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 26. Особенности регулирования труда домашних работников****Статья 309. Заключение трудового договора** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 26. Особенности регулирования труда домашних работников****Статья 309. Заключение трудового договора** |
| Заключенный трудовой договор с домашним работником должен быть зарегистрирован в местном исполнительном и распорядительном органе не позднее семи дней после подписания его сторонами. | Заключенный трудовой договор с домашним работником должен быть зарегистрирован в местном исполнительном и распорядительном органе первичного территориального уровня не позднее семи дней после подписания его сторонами. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 26. Особенности регулирования труда домашних работников****Статья 313. Оплата труда** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 26. Особенности регулирования труда домашних работников****Статья 313. Оплата труда** |
| ~~Заработная плата домашнего работника подлежит обложению налогами в соответствии с~~ ~~законодательством~~~~.~~ | Часть вторая статьи 313 исключена. - Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 26. Особенности регулирования труда домашних работников****Статья 314. Государственное социальное страхование домашних работников** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 26-1. Особенности регулирования труда работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта** |
| <фрагмент не существовал> | **ГЛАВА 26-1****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СПОРТА**(введена Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)**Статья 314-1. Правовое регулирование труда спортсменов, тренеров**Положения настоящей главы распространяются на спортсменов и тренеров, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта.**Статья 314-2. Заключение трудового договора**Со спортсменом, тренером заключается срочный трудовой договор, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими законодательными актами.Помимо сведений и условий, предусмотренных частью второй статьи 19 настоящего Кодекса, в трудовом договоре со спортсменом в качестве обязательных должны быть указаны условия об:1) обязанности нанимателя:обеспечить проведение спортивных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);знакомить спортсмена под роспись как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора с условиями договоров нанимателя с организациями, оказывающими финансовую помощь, рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена;2) обязанности спортсмена: соблюдать спортивный режим;выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию нанимателя;соблюдать правила спортивных соревнований по виду спорта и положения о проведении (регламенты проведения) спортивных соревнований, в которых они принимают участие;участвовать по вызовам (заявкам) республиканского органа государственного управления, проводящего государственную политику в сфере физической культуры и спорта, или федерации (союза, ассоциации) по виду (видам) спорта, включенной в реестр федераций (союзов, ассоциаций) по виду (видам) спорта, в спортивных мероприятиях в составе сборных команд Республики Беларусь по видам спорта;проходить допинг-контроль в соответствии с законодательством о физической культуре и спорте;проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры;информировать нанимателя о состоянии своего здоровья и незамедлительно уведомлять его о заболеваниях, в том числе травмах, и ином ухудшении состояния здоровья;поддерживать репутацию нанимателя во время публичных выступлений в средствах массовой информации.Помимо сведений и условий, предусмотренных частью второй статьи 19 настоящего Кодекса, в трудовом договоре с тренером в качестве обязательных должны быть указаны условия об:1) обязанности нанимателя знакомить тренера под роспись как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора с условиями договоров нанимателя с организациями, оказывающими финансовую помощь, рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью тренера;2) обязанности тренера:не допускать допинг в спорте;соблюдать правила спортивных соревнования по виду спорта и положения о проведении (регламенты проведения) спортивных соревнований, в которых они принимают участие;участвовать по вызовам (заявкам) республиканского органа государственного управления, проводящего государственную политику в сфере физической культуры и спорта, или федерации (союза, ассоциации) по виду (видам) спорта, включенной в реестр федераций (союзов, ассоциаций) по виду (видам) спорта, в спортивных мероприятиях в составе сборных команд Республики Беларусь по видам спорта;поддерживать репутацию нанимателя во время публичных выступлений в средствах массовой информации.В трудовом договоре по соглашению сторон для спортсмена, тренера могут предусматриваться дополнительные условия об (о):1) обязанности спортсмена достичь определенных спортивных результатов;2) обязанности тренера обеспечить достижение спортсменом (командой спортсменов) определенных спортивных результатов;3) обязанности использовать в рабочее время спортивную экипировку, спортивное оборудование и инвентарь, предоставленные нанимателем;4) согласии спортсмена, тренера на передачу нанимателем копии их трудового договора в федерации (союзы, ассоциации) по виду (видам) спорта, включенные в реестр федераций (союзов, ассоциаций) по виду (видам) спорта;5) выплате денежной компенсации нанимателю при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 314-12 настоящего Кодекса, а также о размере и порядке выплаты указанной компенсации.**Статья 314-3. Медицинские осмотры спортсменов**В целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы, профилактики профессиональных заболеваний и предупреждения спортивного травматизма спортсмены подлежат предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год, спортсмены моложе восемнадцати лет - не реже одного раза в шесть месяцев) обязательным медицинским осмотрам, а также внеочередным медицинским осмотрам при ухудшении состояния здоровья.Порядок проведения медицинских осмотров, предусмотренных частью первой настоящей статьи, определяется республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере физической культуры и спорта, по согласованию с республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.Наниматель обязан организовать проведение медицинских осмотров в установленном законодательством порядке.Расходы по проведению медицинских осмотров спортсменов несет наниматель.На время прохождения предусмотренных настоящей статьей медицинских осмотров за спортсменом сохраняются его место работы (должность) и средний заработок.**Статья 314-4. Временный перевод к другому нанимателю**При отсутствии возможности обеспечения участия спортсмена, тренера в спортивных мероприятиях наниматель по письменной договоренности с другим нанимателем и со спортсменом, тренером осуществляет их временный перевод к другому нанимателю для продолжения занятия профессиональным спортом на срок не более одного года.При временном переводе к другому нанимателю для продолжения занятия профессиональным спортом течение срока действия срочного трудового договора со спортсменом, тренером, заключенного у прежнего нанимателя, приостанавливается.На период временного перевода наниматель по месту временной работы заключает со спортсменом, тренером срочный трудовой договор в соответствии с законодательством о труде с учетом особенностей, установленных настоящим Кодексом.Наниматель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена, тренера к другому нанимателю.По окончании срока временного перевода спортсмена, тренера к другому нанимателю, а также при досрочном прекращении срочного трудового договора, заключенного на период временного перевода спортсмена, тренера к другому нанимателю, действие срочного трудового договора со спортсменом, тренером, заключенного у прежнего нанимателя, возобновляется.**Статья 314-5. Отстранение от участия в спортивных соревнованиях**Наниматель обязан отстранить спортсмена, тренера от участия в спортивных соревнованиях на период проведения разбирательства об их спортивной дисквалификации в случае проведения такого разбирательства, а спортсмена, тренера, подвергнутых в соответствии с законодательством спортивной дисквалификации, - на период их спортивной дисквалификации.В период отстранения спортсмена, тренера от участия в спортивных соревнованиях наниматель обеспечивает их участие в учебно-тренировочных занятиях, учебно-тренировочных сборах, восстановительных, профилактических, оздоровительных мероприятиях, тестировании, инструкторской и судебной практике и выплачивает заработную плату в следующих размерах:1) за фактически выполненную работу, но не ниже двух третей установленной им тарифной ставки (оклада) - до принятия решения о спортивной дисквалификации спортсмена, тренера;2) за фактически выполненную работу - за время спортивной дисквалификации спортсмена, тренера.**Статья 314-6. Направление в сборные команды Республики Беларусь по видам спорта**Наниматели обязаны по вызовам (заявкам) республиканского органа государственного управления, проводящего государственную политику в сфере физической культуры и спорта, или федерации (союза, ассоциации) по виду (видам) спорта, включенной в реестр федераций (союзов, ассоциаций) по виду (видам) спорта, направлять спортсменов, тренеров для участия в спортивных мероприятиях в составе сборных команд Республики Беларусь по видам спорта.Расходы спортсменов, тренеров по проезду к местам проведения спортивных мероприятий в составе сборных команд Республики Беларусь по видам спорта и обратно возмещаются в порядке и размерах, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере физической культуры и спорта, по согласованию с республиканским органом государственного управления, проводящим единую финансовую политику, республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.**Статья 314-7. Особенности работы по совместительству**Спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого нанимателя только с разрешения нанимателя по основному месту работы.В период временного перевода спортсмена, тренера к другому нанимателю (статья 314-4 настоящего Кодекса) разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у нанимателя по месту временной работы, так и у нанимателя, с которым первоначально заключен срочный трудовой договор.**Статья 314-8. Регулирование труда женщин-спортсменов**Во время участия в спортивных мероприятиях женщин-спортсменов допускается превышение ими предельных норм подъема и перемещения женщинами тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим Кодексом, если это необходимо согласно плану подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии.**Статья 314-9. Регулирование труда спортсменов моложе восемнадцати лет**Положения настоящего Кодекса, определяющие случаи и порядок заключения трудовых договоров с лицами моложе восемнадцати лет, а также условия использования их труда, применяются к трудовым отношениям со спортсменами моложе восемнадцати лет с учетом особенностей, установленных настоящей главой.Продолжительность еженедельной и ежедневной работы для спортсменов моложе восемнадцати лет не может превышать предельной еженедельной и ежедневной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 114 и 115 настоящего Кодекса.Направление спортсменов в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей), а спортсменов в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - с их письменного согласия.Спортсмены в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни, в ночное время только с их письменного согласия и письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей), а спортсмены в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - с их письменного согласия.Во время участия в спортивных мероприятиях спортсменов моложе восемнадцати лет допускается превышение ими предельных норм подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим Кодексом, если это необходимо согласно плану подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии.**Статья 314-10. Дополнительные гарантии и компенсации**Наниматель обязан обеспечивать спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.Материально-техническое обеспечение национальных и сборных команд Республики Беларусь по видам спорта за счет средств республиканского бюджета осуществляется в порядке, установленном республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере физической культуры и спорта.Коллективными договорами, соглашениями и иными локальными нормативными правовыми актами, трудовыми договорами могут предусматриваться дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам, в том числе:1) обеспечение проведения восстановительных, профилактических, оздоровительных мероприятий в целях укрепления, восстановления и сохранения здоровья спортсменов;2) выплата дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность;3) предоставление во время участия в спортивных соревнованиях за счет нанимателя питания, социально-бытового обслуживания, компенсации транспортных расходов.Невключение нанимателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании, в том числе в связи с тем, что подготовка спортсмена не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, не является основанием для снижения заработной платы спортсмена. В указанном случае наниматель обязан обеспечить участие спортсмена в учебно-тренировочных занятиях, учебно-тренировочных сборах, восстановительных, профилактических, оздоровительных мероприятиях, тестировании, инструкторской и судебной практике.**Статья 314-11. Дополнительные основания прекращения трудового договора**Трудовой договор со спортсменом, помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными актами, может быть расторгнут в случаях:1) спортивной дисквалификации спортсмена на срок шесть и более месяцев;2) использования спортсменом допинга в спорте;3) недостижения определенных спортивных результатов при условиях, что достижение этих результатов было предусмотрено трудовым договором и спортсмену были созданы нанимателем необходимые условия для их достижения.Расторжение трудового договора со спортсменом моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным частью первой настоящей статьи, допускается только после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.Трудовой договор с тренером, помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными актами, может быть расторгнут в случаях:1) спортивной дисквалификации тренера на срок шесть и более месяцев;2) недостижения спортсменом (командой спортсменов) определенных спортивных результатов при условиях, что трудовым договором на тренера возложена обязанность обеспечить достижение спортсменом (командой спортсменов) этих результатов и спортсмену (команде спортсменов) были созданы нанимателем необходимые условия для их достижения.**Статья 314-12. Денежная компенсация**В трудовом договоре может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена, тренера произвести нанимателю выплату денежной компенсации в случае расторжения трудового договора по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5 и 7 статьи 42, пунктами 1 и 2 части первой, пунктом 1 части третьей статьи 314-11 настоящего Кодекса.Размер денежной компенсации и порядок ее выплаты определяются трудовым договором. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 27. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 27. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий** |
| **~~Глава~~ 27****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ****ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ И ОТДЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ** | **ГЛАВА 27****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ****ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ И ОТДЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ** |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 27. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий****Статья 316. Особенности регулирования условий труда работников строительно-монтажных организаций** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 27. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий****Статья 316. Исключена** |
| Статья 316. ~~Особенности регулирования условий труда работников строительно-монтажных организаций~~~~Рабочим строительно-монтажных организаций наниматель может устанавливать суммированный учет рабочего времени за годовой учетный период (календарный или расчетный год).~~~~Продолжительность ежедневной работы (смены) в таком случае может увеличиваться до 10 часов с соответствующим сокращением рабочих дней или (и) предоставлением дополнительных дней отдыха в другое время в течение учетного периода.~~~~В графике работ (сменности) должны предусматриваться не менее одного дня отдыха в неделю и другие дни отдыха или уменьшенные рабочие дни с таким расчетом, чтобы количество часов рабочего времени по графику равнялось норме часов за учетный период.~~~~За дни работы, когда их продолжительность уменьшается, а также за другие дни отдыха оплата производится в размере дневной тарифной ставки (оклада) из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов переработки)~~. | **Статья 316. Исключена.** |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 27. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий****Статья 319. Особенности регулирования труда некоторых категорий работников** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 27. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий****Статья 319. Особенности регулирования труда некоторых категорий работников** |
| Особенности регулирования труда ~~творческих, педагогических, научных работников~~ (конкурсное замещение должностей, почасовая оплата труда и др.) устанавливаются законодательством.Особенности ~~условий~~ труда медицинских работников~~,~~ спортсменов ~~- членов клубных и некоторых других~~ команд ~~регулируются Правительством~~ Республики Беларусь ~~или уполномоченным им~~ органом с учетом норм, установленных настоящим Кодексом. | Особенности регулирования труда (конкурсное замещение должностей, почасовая оплата труда и др.) творческих, педагогических, научных работников, работников, осуществляющих педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются законодательством.Особенности регулирования труда медицинских работников определяются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения, а работников организаций физической культуры и спорта, в том числе спортсменов и тренеров национальных и сборных команд Республики Беларусь по видам спорта, - республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере физической культуры и спорта, с учетом норм, установленных настоящим Кодексом. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 27. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий****Статья 320. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 27. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий****Статья 320. Исключена** |
| Статья 320. ~~Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей~~~~Трудовые и связанные с ними отношения работников - граждан Республики Беларусь, работающих в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей, регулируются настоящим Кодексом и иным законодательством о труде. Иное (за исключением норм, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством об охране труда; о гарантиях по неприменению труда женщин и молодежи на определенных видах работ; о возрасте, с которого допускается заключение трудового договора; о взносах по государственному социальному страхованию, пенсионному обеспечению и содействию занятости) может устанавливаться нормами ратифицированных и вступивших в силу международных договоров Республики Беларусь, учредительными документами, локальными нормативными правовыми актами этих организаций, филиалов и представительств, трудовыми договорами~~. | **Статья 320. Исключена.** |
| ~~Трудовые и связанные с ними отношения иностранных работников в организациях с иностранными инвестициями могут регулироваться в соответствии с нормами ратифицированных и вступивших в силу~~ ~~международных договоров~~ ~~Республики Беларусь, учредительными документами, локальными нормативными правовыми актами этих организаций и трудовыми договорами, а по не урегулированным в них вопросам - настоящим Кодексом и иными актами законодательства.~~ | <фрагмент удален> |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 27. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий****Статья 321. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 27. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий****Статья 321. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь** |
| В разрешении трудовых споров между работниками - гражданами Республики Беларусь, работающими в дипломатических представительствах и консульских учреждениях, и этими представительствами и консульскими учреждениями участвует республиканский орган государственного управления ~~в области иностранных дел.~~Защиту трудовых и связанных с ними прав работников - граждан Республики Беларусь, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, осуществляют республиканский орган государственного управления ~~в области иностранных дел~~ совместно с республиканским органом государственного управления ~~по труду~~ в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь. | В разрешении трудовых споров между работниками - гражданами Республики Беларусь, работающими в дипломатических представительствах и консульских учреждениях, и этими представительствами и консульскими учреждениями участвует республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в сфере внешних связей.(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Защиту трудовых и связанных с ними прав работников - граждан Республики Беларусь, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, осуществляют республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в сфере внешних связей, совместно с республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда, в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 28. Особенности регулирования труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, и приравненных к ним лиц** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 28. Особенности регулирования труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, и приравненных к ним лиц** |
| **~~Глава~~ 28****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИНИМАВШИХ****УЧАСТИЕ В ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ КАТАСТРОФЫ НА****ЧЕРНОБЫЛЬСКОЙ АЭС, И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ ЛИЦ** | **ГЛАВА 28****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИНИМАВШИХ****УЧАСТИЕ В ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ КАТАСТРОФЫ НА****ЧЕРНОБЫЛЬСКОЙ АЭС, И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ ЛИЦ** |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 29. Особенности регулирования труда работников, проживающих (работающих) на территории радиоактивного загрязнения** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 29. Особенности регулирования труда работников, проживающих (работающих) на территории радиоактивного загрязнения** |
| **~~Глава~~ 29****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРОЖИВАЮЩИХ****(РАБОТАЮЩИХ) НА ТЕРРИТОРИИ РАДИОАКТИВНОГО ЗАГРЯЗНЕНИЯ** | **ГЛАВА 29****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРОЖИВАЮЩИХ****(РАБОТАЮЩИХ) НА ТЕРРИТОРИИ РАДИОАКТИВНОГО ЗАГРЯЗНЕНИЯ** |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 29. Особенности регулирования труда работников, проживающих (работающих) на территории радиоактивного загрязнения****Статья 328. Регулирование труда работников, работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне первоочередного отселения, зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение, постоянно (преимущественно) проживающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 29. Особенности регулирования труда работников, проживающих (работающих) на территории радиоактивного загрязнения****Статья 328. Регулирование труда работников, работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне первоочередного отселения, зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение, постоянно (преимущественно) проживающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение** |
| 2) первоочередное трудоустройство на новом месте жительства с учетом профессии и квалификации переселяемого. При отсутствии возможности такого трудоустройства им обеспечиваются предоставление другой работы с учетом их желания и общественных потребностей или возможность ~~обучения новым профессиям (специальностям)~~ с сохранением в установленном порядке заработной платы на период ~~обучения.~~ | 2) первоочередное трудоустройство на новом месте жительства с учетом профессии и квалификации переселяемого. При отсутствии возможности такого трудоустройства им обеспечиваются предоставление другой работы с учетом их желания и общественных потребностей или возможность профессиональной переподготовки с сохранением в установленном порядке заработной платы на период получения образования. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 30. - Исключена** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 30. Исключена** |
| **~~Глава~~ 30. ИСКЛЮЧЕНА** | **ГЛАВА 30. ИСКЛЮЧЕНА** |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 31. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 31. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей** |
| **~~Глава~~ 31****ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ В СВЯЗИ С ВЫПОЛНЕНИЕМ ВОИНСКИХ****ОБЯЗАННОСТЕЙ** | **ГЛАВА 31****ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ В СВЯЗИ С ВЫПОЛНЕНИЕМ ВОИНСКИХ****ОБЯЗАННОСТЕЙ** |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 31. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей****Статья 338. Гарантии для работников, проходящих подготовку к военной службе** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 31. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей****Статья 338. Гарантии для работников, проходящих подготовку к военной службе** |
| За работниками, проходящими подготовку к военной службе с отрывом от производства, на время обучения, включая проезд к месту учебы (сборов) и обратно, если это связано с выездом с ~~постоянного~~ места жительства, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. | За работниками, проходящими подготовку к военной службе с отрывом от производства, на время обучения, включая проезд к месту учебы (сборов) и обратно, если это связано с выездом с места жительства, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 31. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей****Статья 339. Гарантии для работников, призванных на военные и специальные сборы** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 31. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей****Статья 339. Гарантии для работников, призванных на военные и специальные сборы** |
| За военнообязанными, призванными на военные и специальные сборы, за все время сборов, включая следование к месту проведения сборов и обратно, если это связано с выездом с ~~постоянного~~ места жительства, сохраняется место работы (должность) и выплачивается средний заработок по месту работы.(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)Работники, указанные в части первой настоящей статьи, не могут быть уволены с работы по инициативе нанимателя со дня получения повестки о призыве до возвращения с военных и специальных сборов, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. | За военнообязанными, призванными на военные и специальные сборы, за все время сборов, включая следование к месту проведения сборов и обратно, если это связано с выездом с места жительства, сохраняется место работы (должность) и выплачивается средний заработок за все рабочие дни по месту работы.(в ред. Законов Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З, от 08.01.2014 N 131-З)Работники, указанные в части первой настоящей статьи, не могут быть уволены с работы по инициативе нанимателя со дня получения повестки о призыве до возвращения с военных и специальных сборов, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 31. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей****Статья 340. Гарантии для работников в связи с призывом или приемом на военную службу** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 31. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей****Статья 340. Гарантии для работников в связи с призывом или приемом на военную службу** |
| Работникам, призванным ~~или принятым~~ на военную службу, выплачивается выходное пособие в размере, установленном статьей 48 настоящего Кодекса. | Работникам, призванным на военную службу, выплачивается выходное пособие в размере, установленном статьей 48 настоящего Кодекса. |
| Работникам, допущенным к сдаче испытаний ~~в учреждения~~ образования~~, осуществляющие подготовку кадров по~~ специальностям ~~военного профиля~~, предоставляется время для следования к месту сдачи вступительных испытаний и обратно с сохранением места работы (должности) и среднего заработка по месту работы.(в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 N 272-З)~~Работникам, направленным на диспансерное или стационарное обследование (лечение,~~ медицинское освидетельствование~~)~~, на время нахождения в организации здравоохранения сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы, ~~а также~~ возмещаются военным комиссариатом расходы по проезду к месту ~~обследования (лечения,~~ медицинского освидетельствования~~)~~ и обратно по нормам, установленным Правительством Республики Беларусь. | Работникам, допущенным к сдаче испытаний для получения образования по специальностям (направлениям специальностей, специализациям) для Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, органов предварительного следствия Республики Беларусь, органов внутренних дел Республики Беларусь, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, предоставляется время для следования к месту сдачи вступительных испытаний и обратно с сохранением места работы (должности) и среднего заработка по месту работы.(часть третья статьи 340 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)За работниками, направленными на медицинское освидетельствование, медицинское обследование, медицинский осмотр и медицинское переосвидетельствование, на время нахождения в государственной организации здравоохранения сохраняются место работы (должность) и средний заработок за все рабочие дни по месту работы, и им возмещаются военным комиссариатом расходы по проезду к месту медицинского освидетельствования, медицинского обследования, медицинского осмотра и медицинского переосвидетельствования и обратно по нормам, установленным Правительством Республики Беларусь. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 31. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей****Статья 341. Гарантии членам семей военнослужащих** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 31. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей****Статья 341. Гарантии членам семей военнослужащих** |
| Жены (мужья) военнослужащих и иные члены семей военнослужащих, погибших при выполнении воинского долга, имеют право на первоочередное направление их органами ~~государственной службы~~ занятости на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. | Жены (мужья) военнослужащих и иные члены семей военнослужащих, погибших при выполнении воинского долга, имеют право на первоочередное направление их органами по труду, занятости и социальной защите на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. |
| Органы ~~государственной службы~~ занятости осуществляют трудоустройство не позднее чем в двухмесячный срок со дня обращения жен, мужья которых призваны на срочную военную службу. | Органы по труду, занятости и социальной защите осуществляют трудоустройство не позднее чем в двухмесячный срок со дня обращения жен, мужья которых призваны на срочную военную службу. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 31. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей****Статья 342. Гарантии для лиц, уволенных с военной службы** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 31. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей****Статья 342. Гарантии для лиц, уволенных с военной службы** |
| Органы ~~государственной службы~~ занятости совместно с республиканским органом государственного управления ~~в~~ области обороны, иными заинтересованными принимают меры по трудоустройству и профессиональной подготовке военнослужащих, уволенных с военной службы. | Органы по труду, занятости и социальной защите совместно с республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области обороны, иными заинтересованными принимают меры по трудоустройству и профессиональной подготовке военнослужащих, уволенных с военной службы. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству** |
| **~~Глава~~ 32****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО****СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ** | **ГЛАВА 32****ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО****СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ** |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству****Статья 343. Общие положения о работе по совместительству** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству****Статья 343. Общие положения о работе по совместительству** |
| Совместительство - выполнение работником в свободное от основной работы время ~~другой постоянно~~ оплачиваемой работы у того же или у другого нанимателя на условиях трудового договора. | Совместительство - выполнение работником в свободное от основной работы время оплачиваемой работы у того же (внутреннее совместительство) или у другого (других) нанимателя (нанимателей) (внешнее совместительство) на условиях другого трудового договора. |
| <фрагмент не существовал> | Заключение трудовых договоров о работе по совместительству с несколькими нанимателями допускается, если иное не установлено законодательными актами. |
| Для работы по совместительству согласия нанимателя по месту основной работы не требуется, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами. | Для работы по совместительству согласия нанимателя по месту основной работы не требуется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными актами. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству****Статья 344. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству****Статья 344. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству** |
| При приеме на работу по совместительству к другому нанимателю работник обязан предъявить документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу, требующую специальных знаний, наниматель вправе потребовать от работника предъявления ~~диплома или иного~~ документа об образовании или ~~профессиональной подготовке~~, а при приеме на тяжелую работу или работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы. | При приеме на работу по совместительству к другому нанимателю работник обязан предъявить документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу, требующую специальных знаний, наниматель вправе потребовать от работника предъявления документа об образовании или документа об обучении, а при приеме на тяжелую работу или работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству****Статья 345. Продолжительность работы по совместительству** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству****Статья 345. Продолжительность рабочего времени по совместительству** |
| Статья 345. Продолжительность ~~работы~~ по совместительству | **Статья 345. Продолжительность рабочего времени по совместительству** |
| Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 111 - 114 настоящего Кодекса. | Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 111 - 114 настоящего Кодекса, если иное не установлено частью второй настоящей статьи. |
| <фрагмент не существовал> | Работники, находящиеся в отпусках без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемых по инициативе нанимателя в случаях необходимости временной приостановки работ или уменьшения их объема, могут работать по совместительству полный рабочий день (смену). |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству****Статья 348. Ограничения работы по совместительству** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству****Статья 348. Ограничения работы по совместительству** |
| При совместительстве в государственных организациях запрещается совместная работа ~~родственников~~, связанная с непосредственной подчиненностью и подконтрольностью ~~(статья 27)~~. | При совместительстве в государственных организациях запрещается совместная работа лиц, указанных в статье 27 настоящего Кодекса, связанная с непосредственной подчиненностью и подконтрольностью. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству****Статья 349. Гарантии и компенсации работающим по совместительству** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству****Статья 349. Гарантии и компенсации работающим по совместительству** |
| Гарантии и компенсации, предусмотренные работникам, совмещающим работу с ~~обучением~~, предоставляются только по основному месту работы. | Гарантии и компенсации, предусмотренные работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются только по основному месту работы. |
| **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству****Статья 351. Иные особенности регулирования работы по совместительству** | **Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников****Глава 32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству****Статья 351. Иные особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству** |
| Статья 351. Иные особенности регулирования ~~работы~~ по совместительству | **Статья 351. Иные особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству** |
| Иные особенности регулирования ~~работы~~ по совместительству для отдельных категорий работников ~~в части оплаты за трудовой отпуск или выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск~~ устанавливаются Правительством Республики Беларусь. | Иные особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, для отдельных категорий работников (в том числе определение работы, которая не является совместительством) устанавливаются Правительством Республики Беларусь. |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 33. Общие положения о социальном партнерстве** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 33. Общие положения о социальном партнерстве** |
| **~~Глава~~ 33****ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ** | **ГЛАВА 33****ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ** |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 34. Коллективные переговоры** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 34. Коллективные переговоры** |
| **~~Глава~~ 34****КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ** | **ГЛАВА 34****КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ** |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 34. Коллективные переговоры****Статья 356. Право на ведение коллективных переговоров** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 34. Коллективные переговоры****Статья 356. Право на ведение коллективных переговоров** |
| Представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению ~~и~~ изменению соглашения или коллективного договора. | Представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению соглашения или коллективного договора. |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 35. Соглашения, коллективные договоры** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 35. Соглашения, коллективные договоры** |
| **~~Глава~~ 35****СОГЛАШЕНИЯ, КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ** | **ГЛАВА 35****СОГЛАШЕНИЯ, КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ** |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 35. Соглашения, коллективные договоры****Статья 364. Содержание коллективного договора** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 35. Соглашения, коллективные договоры****Статья 364. Содержание коллективного договора** |
| 7) обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников; | 7) обеспечении занятости, профессиональной подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников; |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 35. Соглашения, коллективные договоры****Статья 367. Срок действия коллективного договора, соглашения** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 35. Соглашения, коллективные договоры****Статья 367. Срок действия коллективного договора, соглашения** |
| При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. | При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев, если иное не предусмотрено настоящей статьей. |
| <фрагмент не существовал> | При смене собственника государственных унитарных предприятий в процессе приватизации государственного имущества этих унитарных предприятий и их преобразования в открытые акционерные общества сохраняется действие коллективного договора в части регулирования трудовых и социально-экономических отношений до окончания срока его действия. |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 35. Соглашения, коллективные договоры****Статья 370. Регистрация коллективных договоров, соглашений** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 35. Соглашения, коллективные договоры****Статья 370. Регистрация коллективных договоров, соглашений** |
| Регистрацию генеральных, тарифных и местных соглашений осуществляют соответственно республиканский орган государственного управления ~~по труду~~ и его местные органы. | Регистрацию генеральных, тарифных и местных соглашений осуществляют соответственно республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в области труда, и его местные органы. |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 35. Соглашения, коллективные договоры****Статья 375. Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 35. Соглашения, коллективные договоры****Статья 375. Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения** |
| Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами, а также ~~специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.~~ | Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами, а также профсоюзами в порядке, установленном законодательными актами. |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров** |
| **~~Глава~~ 36****РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ** | **ГЛАВА 36****РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ** |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 377. Коллективный трудовой спор** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 377. Коллективный трудовой спор** |
| Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений. | Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений. |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 379. Предъявление и рассмотрение требований** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 379. Предъявление и рассмотрение требований. Формы рассмотрения коллективного трудового спора** |
| Статья 379. Предъявление и рассмотрение требований | **Статья 379. Предъявление и рассмотрение требований. Формы рассмотрения коллективного трудового спора** |
| В случае возникновения разногласий ~~при заключении, изменении или прекращении коллективного договора, соглашения~~ требования ~~работников выдвигаются по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами) с начала ведения коллективных переговоров.~~~~Требования~~ нанимателю утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции). Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция - не менее двух третей делегатов. | В случае возникновения между сторонами коллективных трудовых отношений разногласий по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений требования нанимателю утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции). Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция - не менее двух третей делегатов. При этом в случае возникновения разногласий при заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения требования работников выдвигаются по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами коллективного трудового спора) с начала ведения коллективных переговоров. |
| Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительный орган работников и в трехдневный срок ~~Республиканский трудовой арбитраж~~ о возникшем споре. | Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительный орган работников и в трехдневный срок с даты отказа в удовлетворении всех или части требований Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь о возникшем коллективном трудовом споре. |
| <фрагмент не существовал> | Коллективные трудовые споры рассматриваются:1) примирительной комиссией;2) с участием посредника;3) в трудовом арбитраже.Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным. |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 380. Примирительная комиссия** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 380. Примирительная комиссия** |
| ~~Представители сторон, предложенные в примирительную комиссию, не позднее чем в трехдневный срок большинством голосов избирают в состав примирительной комиссии нейтрального члена, не входящего в данный представительный орган работников и не работающего у данного нанимателя. При недостижении решения об этом нейтральный член комиссии в пятидневный срок назначается Правительством~~ Республики Беларусь ~~или уполномоченным им органом.~~ | Часть третья статьи 380 исключена. - Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З. |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 381. Порядок работы примирительной комиссии** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 381. Порядок работы примирительной комиссии** |
| Примирительная комиссия проводит необходимые ~~консультации с представительным органом~~ работников (статья 354), нанимателем, собственником или уполномоченным им органом и в пятидневный срок с ~~момента избрания (назначения) нейтрального члена~~ принимает ~~большинством голосов предложения по урегулированию~~ коллективного трудового спора~~, которые в письменной форме направляет сторонам.~~При согласии ~~сторон с предложениями~~ примирительной комиссии коллективный трудовой спор прекращается. | Примирительная комиссия проводит необходимые переговоры с представительными органами работников (статья 354), нанимателем, собственником или уполномоченным им органом и в пятидневный срок с даты ее создания принимает по соглашению сторон решение по возникшему коллективному трудовому спору, которое оформляется протоколом и в письменной форме направляется сторонам коллективного трудового спора.При согласии с решением примирительной комиссии коллективный трудовой спор прекращается. |
| <фрагмент не существовал> | При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора по соглашению между ними могут обратиться к посреднику либо в трудовой арбитраж. |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 382. Посредничество** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 382. Посредничество** |
| ~~При несогласии с предложениями примирительной комиссии стороны по соглашению между ними могут обратиться к посреднику, который после~~ консультаций (в том числе конфиденциальных) ~~со~~ сторонами ~~вносит не позднее чем в пятидневный срок предложение по разрешению~~ коллективного трудового спора.Порядок взаимоотношений с посредником определяется по соглашению между ним и сторонами. | Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в пятидневный срок путем проведения посредником консультаций со сторонами (в том числе конфиденциальных) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения на основе предложений посредника.Порядок взаимоотношений с посредником определяется по соглашению между ним и сторонами коллективного трудового спора. |
| При согласии ~~сторон~~ с предложениями посредника коллективный трудовой спор прекращается. | При согласии с предложениями посредника коллективный трудовой спор прекращается. |
| <фрагмент не существовал> | При недостижении согласия между сторонами коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора могут обратиться в трудовой арбитраж. |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 383. Трудовой арбитраж** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 383. Трудовой арбитраж** |
| <фрагмент не существовал> | Трудовой арбитраж является временно действующим органом, создаваемым по соглашению между нанимателем (нанимателями, объединениями нанимателей) и работниками в лице их представительных органов в целях разрешения коллективного трудового спора.Соглашение о создании трудового арбитража заключается в письменной форме. |
| ~~При несогласии одной из сторон с предложениями~~ примирительной комиссии ~~(~~посредника~~) стороны по соглашению между собой не позднее чем в пятидневный срок могут обратиться в трудовой арбитраж.~~~~Трудовые арбитражи могут создаваться из числа~~ трудовых арбитров ~~Республиканским~~ трудовым арбитражем~~, сторонами, органами государственного управления, другими нанимателями.~~~~Решение трудового арбитража в письменной форме не~~ позднее чем в ~~пятидневный~~ срок со дня ~~получения обращения сторон направляется сторонам~~ и имеет для ~~них, как правило,~~ рекомендательный характер~~.~~Решение трудового арбитража ~~приобретает для сторон обязательную силу,~~ если стороны заключили соглашение об обязательности этого решения. При невыполнении обязательного решения трудового арбитража каждая из сторон имеет право обратиться в суд для его принудительного исполнения.~~Персональный состав~~ трудового арбитража~~, создаваемого сторонами, определяется в соответствии с требованиями~~ ~~статьи 384~~ ~~настоящего Кодекса~~. Количественный состав трудового арбитража, порядок рассмотрения в нем коллективных трудовых споров, правила принятия решений и иные вопросы его деятельности~~, за исключением вопросов, предусмотренных~~ ~~частью шестой~~ ~~настоящей статьи,~~ определяются ~~в коллективном договоре, соглашении либо~~ по соглашению сторон~~.~~Расходы, связанные с рассмотрением коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, ~~возмещаются~~ сторонами ~~в порядке, установленном законодательством.~~ | Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже при недостижении согласия по его разрешению в примирительной комиссии либо с участием посредника.Наниматель обязан в трехдневный срок с даты создания трудового арбитража уведомить об этом Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с участием трудовых арбитров (трудового арбитра), избираемых (избираемого) по соглашению сторон коллективного трудового спора.Решение по коллективному трудовому спору выносится трудовым арбитражем не позднее чем в пятнадцатидневный срок со дня избрания трудовых арбитров (трудового арбитра) и имеет для сторон рекомендательный характер, за исключением решений, предусмотренных частью седьмой настоящей статьи.Решение трудового арбитража носит обязательный характер по коллективным трудовым спорам:1) об исполнении коллективных договоров, соглашений;2) в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку (часть третья статьи 388);3) если стороны коллективного трудового спора заключили соглашение об обязательности этого решения.При невыполнении обязательного решения трудового арбитража каждая из сторон коллективного трудового спора имеет право в месячный срок обратиться в суд для его принудительного исполнения. Решение трудового арбитража по коллективным трудовым спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений, а также в организациях, в которых законодательством установлены ограничения в реализации права на забастовку, может быть обжаловано в суд в десятидневный срок со дня получения.Количественный и персональный состав трудового арбитража, порядок рассмотрения в нем коллективных трудовых споров, правила принятия решений и иные вопросы его деятельности определяются по соглашению сторон, если иное не установлено законодательством.Расходы, связанные с рассмотрением коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, определяются по соглашению между сторонами коллективного трудового спора и трудовыми арбитрами (трудовым арбитром). |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 384. Трудовые арбитры** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 384. Трудовые арбитры** |
| ~~Трудовыми арбитрами могут быть научные работники, общественные деятели, работники органов государственного управления, других нанимателей, иные определенные~~ сторонами лица~~, имеющие~~ высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее трех лет.Списки лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров ~~(кадровый реестр трудовых арбитров Республики Беларусь), составляются Республиканским трудовым арбитражем~~ с учетом предложений органов государственного управления, ~~других~~ нанимателей, по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров.~~В число трудовых арбитров, привлекаемых для рассмотрения коллективного трудового спора, не могут входить представители сторон по рассматриваемому спору.~~~~Повышение квалификации трудовых арбитров осуществляется Республиканским трудовым арбитражем совместно с республиканскими органами государственного управления по вопросам труда, юстиции, местными исполнительными и распорядительными органами.~~ | Трудовой арбитр - физическое лицо, отвечающее требованиям, установленным частями второй - четвертой настоящей статьи, включенное в состав созданного сторонами коллективного трудового спора трудового арбитража в качестве незаинтересованного лица в целях оказания содействия в разрешении коллективного трудового спора.Трудовым арбитром может быть лицо, имеющее, как правило, высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее пяти лет.Трудовой арбитр, участвующий в рассмотрении коллективного трудового спора, не вправе быть представителем какой-либо стороны.Трудовым арбитром не может быть лицо:1) признанное в установленном порядке недееспособным или ограниченно дееспособным;2) имеющее судимость;3) полномочия которого в качестве судьи суда, прокурорского работника, сотрудника Следственного комитета Республики Беларусь, органов внутренних дел, государственной безопасности, пограничной службы, работника органов Комитета государственного контроля Республики Беларусь, налоговых, таможенных органов, иного государственного служащего, нотариуса, адвоката, медиатора были прекращены в порядке, установленном законодательными актами, по основаниям, связанным с совершением проступков, несовместимых с его профессиональной деятельностью, - в течение трех лет со дня принятия соответствующего решения, если иное не предусмотрено законодательными актами.Трудовой арбитр при рассмотрении коллективного трудового спора обязан:1) руководствоваться законодательством;2) быть объективным;3) соблюдать конфиденциальность;4) содействовать достижению взаимопонимания и примирению сторон коллективного трудового спора;5) предоставлять сторонам коллективного трудового спора равные возможности для защиты своих прав и законных интересов;6) учитывать интересы, мнения и предложения сторон коллективного трудового спора, возможности материального, производственного и финансового обеспечения принятых на себя этими сторонами обязательств.Трудовой арбитр имеет право запрашивать от сторон коллективного трудового спора документы, информацию, необходимые для разрешения спора.Вмешательство в деятельность трудового арбитра при разрешении коллективного трудового спора не допускается.Освобождение трудового арбитра от выполнения обязанностей по месту работы на период рассмотрения коллективного трудового спора производится по ходатайству сторон коллективного трудового спора на срок общей продолжительностью не более одного календарного месяца в течение календарного года.На время рассмотрения коллективного трудового спора трудовому арбитру предоставляются гарантии в соответствии со статьей 101 настоящего Кодекса.Списки лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров для рассмотрения коллективного трудового спора, ведутся областными и Минским городским исполнительными комитетами с учетом предложений органов государственного управления, нанимателей, представительных органов работников по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров. |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 385. Республиканский трудовой арбитраж** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 385. Исключена** |
| Статья 385. ~~Республиканский трудовой арбитраж~~ | **Статья 385. Исключена.** |
| ~~Республиканский трудовой арбитраж является постоянно действующим трудовым арбитражем и создается для:~~~~1) рассмотрения коллективных трудовых споров, отнесенных к его компетенции настоящим Кодексом;~~~~2) координации деятельности органов государственного управления, других нанимателей и представительных органов работников по урегулированию коллективных трудовых споров на стадии примирения;~~~~3) ведения кадрового реестра трудовых арбитров Республики Беларусь, организации их обучения (повышения квалификации);~~~~4) методического руководства системой примирения, посредничества и арбитража;~~~~5) регистрации трудовых арбитражей;~~~~6) ведения учета коллективных трудовых споров, рассматриваемых трудовыми арбитражами, обобщения арбитражной практики по их рассмотрению, изучения причин и условий возникновения споров и подготовки предложений по их устранению.~~~~К исключительной компетенции Республиканского трудового арбитража при наличии условий, предусмотренных~~ ~~частью первой статьи 383~~ ~~настоящего Кодекса, относятся коллективные трудовые споры:~~~~1) в объединениях, подчиненных Правительству Республики Беларусь;~~~~2) об исполнении коллективных договоров и соглашений;~~~~3) в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку~~ ~~(часть третья статьи 388)~~~~;~~~~4) возникающие при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях.~~~~По соглашению стороны могут обратиться в Республиканский трудовой арбитраж и в других случаях.~~~~Республиканский трудовой арбитраж имеет право принимать по вопросам, относящимся к его компетенции, постановления и разъяснения, обязательные для трудовых арбитражей.~~~~Положение о Республиканском трудовом арбитраже утверждается Президентом Республики Беларусь.~~ | <фрагмент удален> |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 386. Рассмотрение коллективных трудовых споров Республиканским трудовым арбитражем** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 386. Исключена** |
| Статья 386. ~~Рассмотрение коллективных трудовых споров Республиканским трудовым арбитражем~~ | **Статья 386. Исключена.** |
| ~~Коллективные трудовые споры рассматриваются Республиканским трудовым арбитражем в составе трех арбитров, избираемых по соглашению сторон из числа трудовых арбитров, рекомендованных Председателем Республиканского трудового арбитража или предложенных сторонами. При недостижении соглашения сторон трудовых арбитров назначает Председатель Республиканского трудового арбитража.~~~~Коллективный трудовой спор рассматривается с участием представителей сторон, а в необходимых случаях - с привлечением экспертов.~~~~Решение по коллективному трудовому спору выносится не позднее чем в двухнедельный срок со дня получения заявления. Срок рассмотрения коллективного трудового спора может быть продлен Председателем Республиканского трудового арбитража в зависимости от сложности спора, но не более чем на один месяц.~~~~Решение по коллективному трудовому спору принимается большинством голосов трудовых арбитров. Решение по коллективным трудовым спорам, предусмотренным~~ ~~пунктами 2~~ ~~и~~ ~~3 части второй статьи 385~~ ~~настоящего Кодекса, обязательны для сторон коллективного трудового спора. В остальных случаях решение Республиканского трудового арбитража приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение о выполнении этого решения.~~~~По спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений Республиканский трудовой арбитраж вправе на основании мотивированного заключения экспертов признать отдельные положения коллективного договора, соглашения не имеющими юридической силы.~~~~Решение по коллективным трудовым спорам, предусмотренным~~ ~~пунктами 2~~ ~~и~~ ~~3 части второй статьи 385~~ ~~настоящего Кодекса, может быть в десятидневный срок со дня получения обжаловано в суд.~~~~В случае неисполнения обязательного для сторон решения Республиканского трудового арбитража заинтересованная сторона в месячный срок со дня его получения имеет право обратиться в суд для принудительного исполнения этого решения.~~ | <фрагмент удален> |
| **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 388. Забастовка** | **Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений****Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров****Статья 388. Забастовка** |
| Забастовка может проводиться не позднее трех месяцев ~~после отклонения предложений~~ примирительной комиссии, а если стороны обращались к посреднику или (и) в трудовой арбитраж - ~~после отклонения предложений~~ посредника или (и) несогласия с решением трудового арбитража, за исключением ~~случая, если оно имеет~~ для сторон ~~обязательную силу.~~ | Забастовка может проводиться не позднее трех месяцев со дня недостижения согласия между сторонами коллективного трудового спора по урегулированию коллективного трудового спора в примирительной комиссии, а если стороны обращались к посреднику или (и) в трудовой арбитраж - со дня недостижения согласия между сторонами коллективного трудового спора по урегулированию коллективного трудового спора с участием посредника или (и) несогласия с решением трудового арбитража, за исключением решения, которое носит для сторон обязательный характер. |
| **Раздел V. Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Глава 37. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей** | **Раздел V. Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Глава 37. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей** |
| **~~Глава~~ 37****МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА УЩЕРБ,****ПРИЧИНЕННЫЙ НАНИМАТЕЛЮ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ТРУДОВЫХ****ОБЯЗАННОСТЕЙ** | **ГЛАВА 37****МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА УЩЕРБ,****ПРИЧИНЕННЫЙ НАНИМАТЕЛЮ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ТРУДОВЫХ****ОБЯЗАННОСТЕЙ** |
| **Раздел V. Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Глава 37. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей****Статья 405. Письменные договоры о полной материальной ответственности** | **Раздел V. Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Глава 37. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей****Статья 405. Письменные договоры о полной материальной ответственности** |
| С учетом примерного перечня, указанного в части второй настоящей статьи, наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии - самостоятельно утвердить ~~примерный~~ перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности. | С учетом примерного перечня, указанного в части второй настоящей статьи, наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии - самостоятельно утвердить перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности. |
| **Раздел V. Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Глава 38. - Исключена** | **Раздел V. Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Глава 38. Исключена** |
| **~~Глава~~ 38. ИСКЛЮЧЕНА** | **ГЛАВА 38. ИСКЛЮЧЕНА** |
| **Раздел V. Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Глава 39. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде** | **Раздел V. Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Глава 39. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде** |
| **~~Глава~~ 39****НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О****ТРУДЕ** | **ГЛАВА 39****НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О****ТРУДЕ** |
| **Раздел V. Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Глава 39. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Статья 462. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде** | **Раздел V. Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Глава 39. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Статья 462. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде** |
| Надзор ~~и контроль~~ за соблюдением законодательства о труде осуществляют ~~специально~~ уполномоченные ~~государственные органы~~ надзора ~~и контроля~~ в порядке, установленном законодательством.Республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в отношении подчиненных ~~им~~ организаций. | Надзор за соблюдением законодательства о труде осуществляют органы, уполномоченные на осуществление контроля (надзора), в порядке, установленном законодательством.(часть первая статьи 462 в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в отношении подчиненных организаций. |
| **Раздел V. Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Глава 39. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Статья 463. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде** | **Раздел V. Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Глава 39. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Статья 463. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде** |
| Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют профсоюзы в порядке, установленном ~~Правительством Республики Беларусь.~~Для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы имеют право запрашивать и получать необходимую для этого информацию от нанимателя, государственных органов. | Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют профсоюзы в порядке, установленном законодательными актами.(в ред. Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З)Для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы имеют право запрашивать и получать необходимую для этого информацию от нанимателя, государственных органов в порядке, установленном законодательством. |
| **Раздел V. Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Глава 39. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Статья 464. Взаимодействие органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде** | **Раздел V. Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Глава 39. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде****Статья 464. Взаимодействие органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора), за соблюдением законодательства о труде** |
| Статья 464. Взаимодействие органов надзора ~~и контроля~~ за соблюдением законодательства о труде | **Статья 464. Взаимодействие органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора), за соблюдением законодательства о труде** |
| При осуществлении ~~надзора и~~ контроля за соблюдением законодательства о труде ~~специально~~ уполномоченные ~~государственные органы~~ надзора ~~и контроля~~ взаимодействуют между собой, а также с республиканскими органами государственного управления и иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь, местными исполнительными и распорядительными органами, органами прокуратуры, профсоюзами.~~Координация деятельности государственных органов надзора и контроля, республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству~~ Республики Беларусь~~, местных исполнительных и распорядительных органов, общественного контроля по вопросам соблюдения законодательства о труде осуществляется республиканским органом государственного управления в сфере труда.~~ | При осуществлении контроля (надзора) за соблюдением законодательства о труде органы, уполномоченные на осуществление контроля (надзора), взаимодействуют между собой, а также с республиканскими органами государственного управления и иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь, местными исполнительными и распорядительными органами, органами прокуратуры, профсоюзами.Часть вторая статьи 464 исключена. - Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З. |