

# Социально-трудовые вопросы

**Вопрос:** У работника контракт сроком на 1 год, проработав 2 месяца он захотел уволиться. Может ли работник расторгнуть контракт без согласия нанимателя?

**Ответ:** Согласно статье 35 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ) основаниями прекращения трудового договора являются:

соглашение сторон;

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

расторжение трудового договора по желанию, или по требованию работника, или по инициативе нанимателя.

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 ([часть первая](#) ст.41 ТК РБ).

Расторгнуть контракт в данном случае можно по соглашению сторон, либо на основании ст. 41 ТК РБ.

---

**Вопрос:** Каков порядок и условия продления сроков действия контрактов?

**Ответ:** Контракт является разновидностью срочного трудового договора, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде. Согласно п.12 Положения о порядке и

условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476 (с изменениями и дополнениями), продление контракта на новый срок производится по соглашению сторон.

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. №180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №29» каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

---

**Вопрос:** Наниматель нарушает условия контракта, что выражается, в частности, в не выплате заработной платы своевременно, привлечении работников к работе в выходные дни без их согласия. Работник желает досрочно прекратить трудовые отношения (работа осуществляется на основании контракта) и обратился с заявлением к нанимателю. Наниматель не желает расторгнуть контракта до истечения его срока. Может ли работник требовать от нанимателя прекратить трудовые отношения досрочно?

**Ответ:** Контракт – это трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде. К особенностям контракта относится то, что по требованию работника досрочно контракт может быть прекращен только в случае не выполнения нанимателем условий контракта. По желанию работника контракт досрочно не прекращается.

Одним из оснований досрочного прекращения контракта является взаимное соглашение сторон (ст. 37 ТК РБ). В этом случае желание должно быть обоюдным, выраженным в письменной форме.

Контракт может быть расторгнут досрочно по требованию работника (ст. 41 ТК РБ) в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения нанимателем условий контракта. Факт нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора должен быть установлен специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом.

---

**Вопрос:** У работника истекает срок контракта. Он написал заявление об увольнении в связи с истечением срока договора, а за два дня до прекращения срока ушел на больничный по уходу за ребенком. Есть ли препятствие для увольнения, данного работника?

**Ответ:** Нахождение работника на больничном по уходу за ребенком не является препятствием для прекращения трудовых отношений с ним по окончании срока действия контракта, так как прекращение трудовых отношений по этому основанию не является инициативой нанимателя.

Истечение срока контракта является основанием для его прекращения (п.2 ст.35 ТК РБ). Контракт прекращается в последний день его действия независимо от того, на какой день (рабочий или выходной) приходится его окончание. Увольнение работника по данному основанию не исключается в период

временной нетрудоспособности либо пребывания в отпуске.

---

**Вопрос:** Имеет ли право наниматель не дать согласия на увольнение работника, обратившегося с заявлением об увольнении, если работник работает на условиях контракта?

**Ответ:** Да, такое право у нанимателя есть. Контракт является разновидностью срочного трудового договора и заключается в соответствии с законодательством. При увольнении работников, работающих по контракту, не применяется формулировка «по собственному желанию» (что имеет место в данном случае). Разъясните работнику, что он может быть уволен только по следующим основаниям:

по соглашению сторон в соответствии со ст.37 ТК РБ;

по требованию работника по истечении срока только в случаях болезни или инвалидности работника, препятствующих выполнению работы, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора, другим уважительным причинам в соответствии со ст. 41ТК.

Таким образом, в данной ситуации наниматель вправе на заявлении работника, содержащим формулировку в соответствии со ст.37 ТК (т.е. с просьбой уволить по соглашению сторон), написать резолюцию, в которой может быть согласие на увольнение, так и отказ. В случае отказа работник обязан работать до окончания срока контракта.

---

**Вопрос:** Оклад работника составляет 260,00 руб. Может ли быть оклад меньше минимальной заработной платы (далее – МЗП)?

**Ответ:** Согласно Закону Республики Беларусь от 17.07.2002 № 124-З «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» МЗП применяется как государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной (месячной или часовой) нормы труда и является нижней границей оплаты труда работников. Это означает, что заработная плата, начисленная работнику за работу в нормальных условиях, отработавшему норму продолжительности рабочего времени и выполнившему установленную ему норму труда, не может быть ниже соответствующего размера МЗП.

При этом следует учитывать, что при исчислении начисленной заработной платы для установления доплаты до уровня МЗП (месячной и часовой) не учитываются доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выплаты, не связанные с оплатой труда работников за выполненную работу (материальная помощь, вознаграждение, пособие, стоимость подарков и т.д.).

Таким образом, доплата до уровня МЗП производится при условии, если за работу в нормальных условиях размер заработной платы (а не тарифной ставки (оклада)), начисленной работнику, меньше МЗП.

---

**Вопрос:** Физическое лицо работает по гражданско-правовому договору. Может ли его месячный заработок быть ниже минимальной заработной платы?

**Ответ:** В соответствии Законом Республики Беларусь от 17.07.2002 № 124-З «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» МЗП (месячная и часовая) применяется исключительно в сфере трудовых отношений и обеспечивает социальную защиту работников. Следовательно, нормы Закона не распространяются на гражданско-правовые отношения.

---

**Вопрос:** В какие сроки наниматель должен производить окончательный расчет с работником при увольнении?

**Ответ:** В соответствии с ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) 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.

В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Согласно ч. 4 ст. 179 ТК денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении выплачивается в день увольнения.

Ст. 78 ТК определено, что в случае невыплаты по вине нанимателя, причитающихся при увольнении сумм выплат, работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки. Данный вопрос решается в судебном порядке.

В соответствии со ст. 242 ТК для защиты своих прав работники могут обратиться в суд в трехмесячный срок со дня, когда узнали или должны были узнать о нарушении своих прав. При пропуске по уважительным причинам сроков подачи искового заявления они могут быть восстановлены судом.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров работники освобождаются от уплаты судебных расходов (ст. 241ТК).

---

**Вопрос: Продлевается ли социальный отпуск без сохранения заработной платы, если в его период работнику был выдан листок нетрудоспособности?**

**Ответ:** Нет, не продлевается. Продлевается или переносится в связи с наступлением временной нетрудоспособности работника только трудовой отпуск (статья 171 Трудового кодекса).

После закрытия листка нетрудоспособности работнику может быть предоставлен очередной социальный отпуск в установленном

законодательством порядке.

---

**Вопрос:** Предоставляется ли отдых продолжительностью 31 календарный день молодому специалисту, направленному на работу в организацию, с которой он уже состоит в трудовых отношениях?

**Ответ:** В соответствии со статьей 48 Кодекса Республики Беларусь об образовании выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, гарантируется отдых продолжительностью тридцать один календарный день.

Таким образом, гарантия установлена выпускникам (лицам, получившим образование в учреждении образования), а не работникам. Право на отдых реализуется выпускником в период после окончания обучения и до трудоустройства.

Трудовые отношения между работником и нанимателем регулируются Трудовым кодексом, в соответствии с которым работник может освобождаться от работы на определенный период посредством предоставления ему трудового или социального отпуска.

В связи с этим, молодому специалисту, направленному на работу в организацию, в которой он уже является работником, наниматель может предоставить только трудовой или социальный отпуск в установленном законодательством о труде порядке.

---



**Вопрос: Наниматель отказывается предоставлять отпуск в срок, указанный в графике трудовых отпусков. Правомерны ли действия нанимателя?**

Ответ: Согласно части первой статьи 168 Трудового кодекса 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.

Таким образом, если отпуск работника запланирован графиком, то данный отпуск предоставляется в установленные им (графиком) срок.

Предоставление отпуска в иной срок допустимо только при достижении такой договоренности между работником и нанимателем.

Непредоставление нанимателем трудового отпуска в запланированный графиком срок (при отсутствии согласия работника на изменение срока) будет нарушением прав работника.

В связи с этим за установлением данного факта работник может обратиться в Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и его территориальные подразделения, профсоюз, суд.

Наниматель может изменить время предоставления трудового отпуска в одностороннем порядке только в случаях, предусмотренных статьей 172 Трудового кодекса. Согласно статье 172 Трудового кодекса наниматель имеет право досрочно предоставить трудовой отпуск всем или отдельным категориям работников в случае неожиданной приостановки работы в связи с аварией, стихийным бедствием, необеспеченностью энергоресурсами, сырьем и по другим исключительным и заранее не предвиденным обстоятельствам.

---

**Вопрос: Наниматель отказывает в предоставлении отпуска полной продолжительности. Вправе ли он настаивать на предоставлении работнику отпуска частями?**

**Ответ:** Согласно части первой статьи 174 Трудового кодекса по договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Таким образом, решение о разделении отпуска на части не может быть принято в одностороннем порядке нанимателем, а только по соглашению с работником. В связи с этим отказ нанимателя в предоставлении работнику отпуска полной продолжительности необоснован.

---

**Вопрос: По графику отпусков работнику должен быть предоставлен трудовой отпуск, последний день которого приходится на 3 июля.**

**Какого числа в такой ситуации следует выходить на работу?**

**Ответ:** Согласно части второй статьи 151 Трудового кодекса государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147 Трудового кодекса), приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Согласно части первой статьи 147 Трудового кодекса работа не производится в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими.

Указом Президента Республики Беларусь от 26 марта 1998 г. № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» установлено, что 3 июля – День Независимости Республики Беларусь (День Республики), – является государственным праздником и нерабочим днем.

В связи с тем, что последний день трудового отпуска совпадает с Днем Республики, то есть с государственным праздником, установленным Президентом Республики Беларусь нерабочим, данный день не включается в число дней отпуска и, соответственно, последним днем отпуска будет 4 июля. Выходить на работу следует в первый рабочий день, следующим за 4 июля.

---

**Вопрос: Можно ли отпуск, предоставляемый работнику-инвалиду, разделить на две части?**

**Ответ:** Согласно части первой статьи 174 Трудового кодекса по договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней. Законодательством не устанавливаются ограничения для каких-либо категорий работников, в том числе для инвалидов, по разделению отпуска на части. Таким образом, трудовой отпуск инвалида может быть разделен на части в порядке, установленном частью первой статьи 174 Трудового кодекса.

---

**Вопрос:** В организации имеются работники, которые являются «Почетными донорами». Согласно статье 198 Трудового кодекса Республики Беларусь к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Применима ли эта статья в части переноса трудового отпуска, запланированного в летний период, на зимнее время для работников, являющихся «Почетными донорами»?

**Ответ:** Донорам, которым выдан знак «Почетный донор Республики Беларусь», предоставляются гарантии, установленные статьей 31 Закона Республики Беларусь «О донорстве крови и ее компонентов», среди которых гарантия предоставления трудового отпуска (отпуска) в летнее или другое удобное время. Обращаем внимание, что доноры, награжденные знаками «Почетный донор СССР» и «Почетный донор Общества Красного Креста БССР», пользуются всеми гарантиями, предоставляемыми донорам, имеющим знак «Почетный донор Республики Беларусь».

В соответствии с частью четвертой статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. При этом виды и порядок применения этих мер должны быть определены правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, либо иными локальными нормативными правовыми актами.

Одновременно необходимо отметить, что при принятии решения об изменении времени предоставления трудового отпуска работникам, совершившим дисциплинарный проступок, нанимателю необходимо учитывать гарантии для некоторых категорий работников, установленные статьей 168 ТК. Так, частью четвертой статьи 168 ТК предусмотрена обязанность нанимателя при составлении графика отпусков запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время донорам, которым выданы знаки «Почетный донор Республики Беларусь», «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР».

Таким образом, применение нанимателем такой меры правового воздействия, как изменение времени предоставления трудового отпуска работникам, совершившим дисциплинарный проступок и имеющим знак «Почетный донор Республики Беларусь», будет неправомерным.

---

**ВОПРОС:** Работник решил трудоустроиться на 0,5 ставки к другому нанимателю на условиях совместительства и обратился к нанимателю с просьбой выдать ему на несколько дней трудовую книжку.

Имеет ли право наниматель в данной ситуации отказать в выдаче трудовой книжки?

**ОТВЕТ:** Не имеет.

В период работы у нанимателя по письменному заявлению работника не позднее чем в пятидневный срок со дня его подачи наниматель выдает работнику трудовую книжку, дубликат трудовой книжки сроком не более чем на 5 календарных дней (часть первая п.76 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40).

Для получения трудовой книжки на время работник не обязан указывать в заявлении причины, по которым ему она понадобилась.

Для работы по совместительству согласия нанимателя по месту основной работы не требуется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК) и иными законодательными актами (часть четвертая ст.343 ТК).

Запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству вносится нанимателем по месту его основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (справки о месте работы, службы и занимаемой должности либо копии приказа нанимателя, у которого работник работает по совместительству) (п.14 вышеназванной Инструкции).

---

**ВОПРОС:** Возможно ли принять работника на работу с даты, приходящейся на праздничный нерабочий день (например, 8 марта)? Каким образом необходимо отразить в таблице такой день?

**ОТВЕТ:** Да, прием на работу возможен.

8 марта – общереспубликанский праздничный день, который объявляется нерабочим днем (подп.2.2.1 п.2, п.3 Указа Президента Республики Беларусь от 26.03.1998 № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь»).

Началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами и Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК) (часть первая ст.25 ТК). Иными словами, трудовое законодательство не запрещает предварительное заключение трудового договора и различает дату заключения трудового договора и дату начала работы. Поэтому дата начала работы не должна приходиться на рабочий день, а лишь является датой, с которой стороны трудового договора договорились о вступлении в трудовые отношения.

В данном случае трудовой договор с работником необходимо заключить с даты, приходящейся на любой рабочий день до 8 марта, например на 7 марта 2017 г. В самом трудовом договоре нужно указать, что работник принимается на работу с 8 марта 2017 г. и приступает к работе с 9 марта 2017 г.

В таблице использования рабочего времени за 8 марта 2017 г. следует проставить выходной день, обозначив его в соответствии с принятыми в организации условными обозначениями видов затрат рабочего времени для использования в табелях использования рабочего времени, например код «В».

В первый рабочий день работника (9 марта 2017 г.) необходимо проставить явку на работу, например код «Я».

После заключения в установленном порядке трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под подпись (часть четвертая ст.25 ТК).

Поэтому приказ о приеме на работу можно составить от 07.03.2017, указав дату приема на работу – с 08.03.2017.

Работа в выходные дни, а также в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, не производится, за исключением случаев, предусмотренных ст.136, 142, 143, 147 ТК.

Таким образом, прием на работу в нерабочий праздничный день не противоречит действующему законодательству и в рассматриваемом случае работник выйдет на работу в свой ближайший рабочий день.

---

**ВОПРОС:** Продлевается ли трудовой отпуск, когда праздничный



день совпадает с выходным днем?

**ОТВЕТ:** Продлевается.

Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст.151 Трудового кодекса Республики Беларусь, далее – ТК).

Государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (часть первая ст.147 ТК).

Следовательно, в количество дней трудового отпуска праздничные дни не включаются независимо от того, на какой рабочий или выходной день они приходятся.

Таким образом, трудовой отпуск продлевается, когда праздничный день совпадает с выходным днем.

---

**ВОПРОС:** Работница Иванова находится в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет. Наниматель намерен на время социального отпуска работницы Ивановой принять на работу Белову, однако его специальность и квалификация не отвечают квалификационным характеристикам по соответствующей должности.

1. Вправе ли наниматель сократить штатную единицу, занимаемую работницей Ивановой, после чего ввести в штатное расписание

другую должность, соответствующую специальности и квалификации Беловой?

2. Вправе ли наниматель принять на работу Белову на имеющуюся в штатном расписании должность, занимаемую работницей Ивановой?

**ОТВЕТ:** 1. Не вправе.

Сокращение штатной единицы предполагает увольнение работника, ее занимающего, по сокращению численности или штата работников (п.1 ст.42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)), то есть в данном случае работницы Ивановой. Согласно же части третьей ст.268 ТК расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, не допускается.

2. Вправе в порядке исключения, если иное не предусмотрено законодательством.

На должности служащих в порядке исключения наниматель может назначить (принять на работу) лиц, образование и (или) стаж работы которых не соответствует требованиям, предусмотренным квалификационными характеристиками соответствующей должности, если иное не установлено законодательством (п.12 Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 № 1 (далее – Общие положения)).

При этом может учитываться:

- уровень и профиль (направление) образования работника, его специальность и квалификация;
- наличие степени магистра по соответствующей специальности (квалификации);
- специальные знания и деловые качества;
- опыт работы по соответствующему направлению деятельности;
- инициативное и творческое отношение к работе и другие факторы.

До недавнего времени факторы, перечисленные в п.12 Общих положений, должны были в обязательном порядке учитываться при приеме на должности служащего, образование и (или) стаж работы которого не соответствовали квалификационным характеристикам для данной должности.

19 декабря 2016 г. вступило в силу постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2016 № 69 «О внесении изменений и дополнений в постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 марта 2004 г. № 34 и от 2 января 2012 г. № 1», которым были внесены изменения и дополнения в Общие положения. Данные изменения коснулись и п.12 Общих положений, в результате чего норма об учете нанимателем указанных в п.12 Общих положений факторов приобрела факультативный характер.

Иными словами, наниматель получил право при приеме на работу

служащего, образование и (или) стаж работы которого не отвечают квалификационным характеристикам для соответствующей должности, по своему усмотрению учитывать профиль образования, специальность, квалификацию служащего и другие факторы. Исключения составляют должности, для занятия которых законодательством установлены обязательные требования к кандидатам: руководителей отдельных организаций, осуществляющих лицензируемые виды деятельности (Положение о лицензировании отдельных видов деятельности, утвержденное Указом Президента Республики Беларусь от 01.09.2010 № 450), главного бухгалтера (ст.8 Закона Республики Беларусь от 12.07.2013 № 57-3 «О бухгалтерском учете и отчетности»), медицинских и фармацевтических работников (ст.56 Закона Республики Беларусь от 18.06.1993 № 2435-XII «О здравоохранении») и др.