

СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

В соответствии с Конституцией Республики Беларусь (далее – Конституция) Республика Беларусь является демократическим социальным правовым государством, в котором человек, его права, свободы и гарантии их реализации являются высшей ценностью и целью общества и государства (ст. 1 и 2). В Конституции закрепляются наиболее важные социально-экономические права граждан, включая лиц, работающих по найму (работников): на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека; на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку; на справедливую долю вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование; на отдых, что обеспечивается установлением для работников рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха; на охрану здоровья, что обеспечивается совершенствованием охраны труда; на социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, утраты трудоспособности, потери кормильца и в других случаях, предусмотренных законом; на защиту прав и свобод каждого компетентным, независимым и беспристрастным судом в порядке и сроки, определенные законом (ст. 41-43, 45, 47, 60).

Социально-правовые гарантии реализации конституционных прав работников находят закрепление в Трудовом кодексе Республики Беларусь (ТК) и других актах законодательства.

Так, согласно ч. 1 ст. 90 ТК под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав. Различаются общие и специальные гарантии. Общие гарантии распространяются на всех работников, специальные – на отдельные их категории в дополнение к общим. Общие и специальные гарантии касаются важнейших сторон трудовой деятельности работников: заключения и прекращения трудового договора, оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и др.

Заключение и прекращение трудового договора. Статьей 16 ТК установлено запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора. Так, запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора со следующими гражданами:

письменно приглашенными на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними, в течение одного месяца со дня выдачи письменного приглашения, если стороны не договорились об ином;

прибывшими на работу по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования;

женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одинокому родителю – с наличием ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет);

военнослужащими срочной военной службы, уволенными из Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места или поступающими на работу к тому же нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до призыва на военную службу.

В перечисленных случаях по требованию гражданина или специально уполномоченного государственного органа наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Специальные гарантии при заключении трудового договора предусмотрены, например, для инвалидов. Так, для трудоустройства инвалидов наниматели создают дополнительные рабочие места, в том числе специализированные. При этом минимальное количество рабочих мест, в том числе специализированных, для трудоустройства инвалидов устанавливается в соответствии с законодательством. Инвалидам при приеме на работу не устанавливается испытание (ст. 286, 287 ТК).

Прекращение трудового договора с работником может осуществляться только по основаниям, предусмотренным ТК и другими законодательными актами. По общему правилу не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске. В случаях, предусмотренных ТК, иными актами законодательства, коллективным договором, соглашением, при прекращении трудового договора работнику выплачивается выходное пособие.

Специальные гарантии при прекращении трудового договора предусмотрены, например, для работников моложе 18 лет. В частности, расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по основаниям, не связанным с нарушением дисциплины труда, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия либо после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 282 ТК).

Оплата труда. В соответствии со ст. 56 ТК установлена система государственных гарантий по оплате труда, касающаяся всех работников. Данная система включает в себя:

- величину минимальной заработной платы в Республике Беларусь;
- размер базовой ставки для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;
- меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы;
- ограничения размеров удержаний из заработной платы;
- обеспечение своевременности выплаты заработной платы и реализацию

государственных гарантий в части ее размеров;

ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, трудового договора, соглашения по оплате труда и пр.

Специальные гарантии при оплате труда предусмотрены, к примеру, для работников моложе 18 лет. Так, оплата труда работников моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ст. 279 ТК).

Рабочее время и время отдыха. Общие и специальные гарантии в сфере рабочего времени связаны с жестким ограничением его продолжительности. Так, полная (предельная) норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 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. Для работников моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю. Инвалидам I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю (ст. 112, 114 ТК).

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.

Наниматель обязан создавать работникам условия для полного и производительного использования рабочего времени и организовать учет рабочего времени.

Общие и специальные гарантии в сфере времени отдыха обеспечивают работникам право на различные виды времени отдыха, продолжительность которых не может быть менее установленной ТК. Так, работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю. При шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день. При этом продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов. Работа в выходные дни допускается по предложению нанимателя и только с письменного согласия работника или по инициативе работника с согласия нанимателя, за исключением отдельных, не терпящих отлагательства случаев. Допускается использование для работы не более 12 выходных дней в год каждого работника.

Работа не производится в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные в порядке, предусмотренном законодательством,

нерабочими (гл. 11 ТК).

Работники имеют право на трудовые и социальные отпуска при наличии оснований, предусмотренных гл. 12 ТК. Работникам предоставляются следующие виды отпусков: трудовые отпуска (основной, дополнительные) и социальные (по беременности и родам, по уходу за детьми, в связи с получением образования, в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС, по уважительным причинам личного и семейного характера).

Продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней. Продолжительность основного отпуска обязательна для всех нанимателей.

Охрана труда. Общие и специальные гарантии в сфере охраны труда направлены на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Указанные гарантии предусмотрены законодательством об охране труда, которое включает в себя Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», ТК, Гражданский кодекс Республики Беларусь, иные нормативные правовые акты, регулирующие отношения в области охраны труда, в том числе технические нормативные правовые акты.

Так, работник в сфере охраны труда имеет право:

на рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда;

обеспечение необходимыми средствами индивидуальной защиты, средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями, оснащенными необходимыми устройствами и средствами;

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. 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.

Не допускается привлечение работников к работам, которые им противопоказаны по состоянию здоровья. Работникам предоставляются в соответствии с законодательством компенсации по условиям труда, размеры (объемы) и порядок предоставления которых устанавливаются Правительством Республики Беларусь.

Для реализации права работников на охрану труда государство осуществляет государственное управление в области охраны труда, надзор за соблюдением законодательства об охране труда и устанавливает ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

Специальные гарантии в сфере охраны труда предусмотрены для некоторых категорий работников: женщин, несовершеннолетних, работников-надомников, домашних работников. Так, 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 законодательными актами.

Лица моложе 18 лет привлекаются к выполнению работ только после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, подлежат обязательному медицинскому осмотру в соответствии с законодательством. Лица в возрасте от 14 до 16 лет могут привлекаться к выполнению легких видов работ в соответствии с законодательством. Кроме того, не допускается привлечение лиц моложе 18 лет к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к подземным и горным работам, кроме случаев привлечения к выполнению указанных работ обучающихся в учреждениях образования в возрасте от 16 до 18 лет при прохождении ими практики, производственного обучения. Запрещаются также подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы, если иное не установлено законодательными актами. Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Беларусь. Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, работам в выходные дни, если иное не установлено законодательными актами.

Вопросы для самоконтроля

1. Назовите статьи Конституции Республики Беларусь, закрепляющие наиболее важные социально-экономические права граждан.
2. Что согласно ТК понимается под гарантиями?
3. Что такое общие и специальные гарантии?
4. Каких сторон трудовой деятельности работников касаются общие и специальные гарантии?
5. Охарактеризуйте гарантии для работников при заключении и прекращении трудового договора.
6. Охарактеризуйте гарантии в сфере оплаты труда работников.
7. Охарактеризуйте гарантии в сфере рабочего времени и времени отдыха работников.
8. Назовите виды отпусков, предоставляемых работникам.
9. Охарактеризуйте гарантии в сфере охраны труда работников.
10. Назовите нормативные правовые акты, которыми регулируются отношения в сфере охраны труда работников.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь, ст. 41, 42, 43, 45, 47, 60 и др.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, главы 2, 4, 6, 9, 10, 11, 12, 16, 19, 20, 21 и др.
3. Об охране труда: Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З.
4. О правах инвалидов и их социальной интеграции: Закон Республики Беларусь от 30 июня 2022 г. № 183-З.
5. Трудовое право: учеб. пособие / А. А. Греченков, Г. Б. Шишко, Е. И. Астапов [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Василевича, К. Л. Томашевского. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2022. – 632 с.
6. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / под общ. ред. Г. А. Василевича, А. А. Греченкова. – Минск : РегистрМедиа, 2024. – 1360 с.