Разъяснения по предоставлению отпусков.

1. **Особенности предоставления трудовых и социальных отпусков.**

Под отпуском следует понимать освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением места работы и среднего заработка.

Отпуска разделяются на следующие виды (часть вторая статьи 150 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК):

1) трудовые отпуска:

основной отпуск;

дополнительные отпуска;

2) социальные отпуска:

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.

Право на **трудовой отпуск** имеют все работники независимо от того, кто является их нанимателем, какова организационно-правовая форма организации, какой вид трудового договора с ними заключен и какова оплата их труда, если иное не предусмотрено законодательными актами.

Совместители, временные, сезонные работники также имеют право на трудовой отпуск или получение за него денежной компенсации при увольнении.

Продолжительность трудового отпуска исчисляется в календарных днях. В число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период трудового отпуска.

Очередность предоставления трудовых отпусков для коллектива работников определяется графиком отпусков (статья 168 ТК). Он содержит сведения о времени предоставления отпусков для всех работников организации, при его составлении, как правило, учитывается, чтобы отпуск распределялся равномерно.

График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзом, с учетом особенностей, установленных частью четвертой статьи 168 ТК для отдельных категорий работников, и доводится до сведения всех работников. При этом дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между работником и нанимателем (части 2 и 3 статьи 168 ТК).

При этом если на момент составления графика трудовых отпусков гражданин еще не являлся работником организации и не был включен в график, это не исключает обязанности нанимателя предоставить работнику трудовой отпуск за первый рабочий год. Дата начала трудового отпуска в таких случаях определяется по договоренности между работником и нанимателем.

Отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом. Примерная форма записки об отпуске установлена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 4 октября 2010 г. № 139.

Следует отметить, что наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней, за исключением случаев, когда трудовой отпуск предоставляется индивидуально по предварительной договоренности между работником и нанимателем (статья 169 ТК).

Часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией (статья 161 ТК).

При разделении трудового отпуска на части по соглашению сторон одна из частей трудового отпуска или определенное количество дней из этой части могут быть заменены денежной компенсацией при условии использования работником за текущий рабочий год трудового отпуска общей продолжительностью не менее 21 календарного дня.

Запрет на замену денежной компенсацией отпусков установлен в отношении:

беременных женщин;

работников, признанных инвалидами;

работников моложе 18 лет;

отпуска, предоставляемого авансом;

основного отпуска, предоставляемого за работу в зонах радиоактивного загрязнения (приложение 2 к постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100);

дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (статья 157 ТК, постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008 № 73).

Случаи переноса и продления трудового отпуска установлены статьей 171 ТК.

Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен:

при временной нетрудоспособности работника;

при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;

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);

в случаях невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время отпуска;

с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

Если перечисленные причины наступают во время трудового отпуска, он продлевается на соответствующее число календарных дней трудового отпуска либо по желанию работника неиспользованная часть отпуска переносится на другой согласованный с нанимателем срок текущего рабочего года.

Если перечисленные причины наступили до начала трудового отпуска, отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и нанимателем.

Работник обязан уведомить нанимателя о причинах, препятствующих использованию трудового отпуска в запланированный срок, и времени продления отпуска.

Трудовой отпуск может быть прерван по предложению нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска) (статья 174 ТК).

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска:

по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года;

по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год;

компенсируется в денежной форме при условии использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

Запрет на отзыв из отпуска работников:

моложе 18 лет;

имеющих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

Порядок исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени определен статьей 177 ТК.

Чтобы рассчитать продолжительность трудового отпуска, приходящегося на определенное количество отработанных месяцев в рабочем году, нужно знать величину отпуска, приходящегося на один месяц.

Расчет отработанных в рабочем году полных месяцев производится следующим образом:

подсчитываются дни, включаемые в рабочий год;

полученная сумма делится на среднемесячное число календарных дней за год (среднемесячное число календарных дней равно 29,6 согласно Инструкции о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47);

остаток дней, составляющих 15 и более календарных дней, округляется до полного месяца, а составляющие менее 15 календарных дней – из подсчета исключаются.

Полученное количество полных месяцев, отработанных работником, умножаем на количество дней, приходящихся на один месяц.

Полученные при расчете общей продолжительности дней отпуска пропорционально отработанному времени десятые, равные 0,5 и больше, округляются до одного дня, а менее 0,5 – исключаются из подсчета.

Для целей статьи 177 ТК при расчете величины отпуска, приходящегося на один месяц, округление полученной величины составляет минимум две цифры после запятой (законодательно вопрос округления не определен). При этом порядок указанного округления может определяться локальными правовыми актами нанимателя либо учетной политикой, предусмотренной в организации.

Пример расчета отпуска пропорционально отработанному времени:

Работник отработал до дня увольнения с 01.10.2022 по 13.03.2023 (166 календарных дней).

Для расчета продолжительности трудового отпуска работника за период с 01.10.2022 по 13.03.2023 подсчитываем количество отработанных полных месяцев.

Для этого делим количество календарных дней, включаемых в рабочий год (166), на 29,6 (среднемесячное число календарных дней за год), получаем 5,6, что округляется до 6 полных месяцев. (5 полных и 0,6 \*29,6=18 дней – это больше 15).

Продолжительность трудового отпуска, приходящаяся на один месяц, составляет 2,08 календарных дня (25 календарных дней / 12 месяцев в календарном году).

Таким образом, продолжительность трудового отпуска за указанный период составляет 12 календарных дней (6 \* 2,08 = 12,48).

С 01.01.2024 действует новая редакция ч. 1 ст. 151 ТК, которая закрепляет определенные правила исчисления продолжительности отпусков. Так, при изменении продолжительности трудового отпуска работника **в** **рабочем году** продолжительность определяется **на** **дату предоставления** отпуска либо каждой части отпуска (если отпуск был разделен на части).

Пример: при приеме на работу работнику был установлен трудовой отпуск продолжительностью 28 календарных дней. В январе 2025 г. работник использовал часть трудового отпуска за его текущий рабочий год в количестве 16 календарных дней. С 01.04.2025 у работника изменилась продолжительность отпуска: она составила 31 календарный день. В мае 2025 г. работник использует оставшуюся часть отпуска. Таким образом, оставшаяся часть отпуска работника составит 15 календарных дней (31 - 16).

Правило об исчислении продолжительности отпуска **пропорционально** отработанному времени следует применять:

- для исчисления продолжительности **основного отпуска** двух категорий работников – несовершеннолетних и инвалидов (ст. 155 ТК, подп. 2.2 п. 2 постановления № 100). Пропорциональный расчет будет применяться в случае, если в течение рабочего года несовершеннолетний достиг 18-летия, а работник с инвалидностью по результатам переосвидетельствования МРЭК утратил статус инвалида.

Пример: если работнику по результатам МРЭК установлена группа инвалидности в текущем рабочем году, то продолжительность основного отпуска такого работника будет определяться **на момент его предоставления** исходя **из статуса этого работника**. Иными словами, если на момент предоставления отпуска работник является инвалидом, ему необходимо предоставить 30 календарных дней основного отпуска. Пропорциональный расчет не производится. Например, группа инвалидности установлена работнику в марте, а в отпуск он идет в июне, т.е. на момент предоставления отпуска является инвалидом. Следовательно, продолжительность его трудового отпуска – 30 календарных дней.

Для инвалида отпуск исчисляется пропорционально, когда ему после переосвидетельствования снимается группа инвалидности. Тем самым работник утрачивает право на 30-дневный отпуск. В этом случае отпуск из расчета 30 календарных дней ему предоставят только за время нахождения в текущем рабочем году на группе инвалидности. За остальное время рабочего года – из расчета продолжительности основного отпуска, установленного согласно выполняемой работе (подп. 2.2.2 п. 2 постановления № 100);

- расчета **дополнительного** отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда (далее - допотпуск за вредность), если по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда в течение рабочего года работника изменилась его продолжительность. При этом продолжительность допотпуска за вредность учитывается до проведения аттестации – по результатам предыдущей аттестации, за остальное время рабочего года – по результатам вновь проведенной аттестации (ч. 6 подп. 1.1 п. 1 постановления № 73);

- в случаях, установленных ТК (при увольнении, если ко дню увольнения работник проработал часть рабочего года, а также по условиям части 4 статьи 166 ТК).

**Социальные отпуска** имеют целевой характер. Они предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей в соответствии с ТК (часть первая статьи 183 ТК).

Право работников на социальные отпуска, как правило, не зависит от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой формы организации (часть вторая статьи 183 ТК).

Социальные  отпуска предоставляются независимо от продолжительности работы и от периодов, включаемых в рабочий год. Исключением являются обязанные лица, трудоустроенные по судебному постановлению о трудоустройстве. Они имеют право только на социальные отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Иные социальные отпуска, предусмотренные законодательством о труде, обязанным лицам, трудоустроенным по судебному постановлению о трудоустройстве, не предоставляются (часть первая пункта 2 статьи 32 Закона о занятости населения).

Социальные отпуска, как правило, предоставляются за календарный год (часть пятая статьи 183 ТК), исчисляемый с 1 января по 31 декабря.

Социальные отпуска заранее не планируются и не указываются в графике отпусков, они предоставляются при возникновении определенных обстоятельств (например, необходимость ухода за больным членом семьи, сдачи экзаменационной сессии, переезда, посещения врача и т.д.).

Социальный отпуск предоставляется за тот календарный год, в котором работник имеет на него право (часть пятая статьи 183 ТК).

Следует обратить внимание, что в случаях неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении (часть шестая статьи 183 ТК).

Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска (часть четвертая статьи 183 ТК). То есть работник имеет право как на предоставление трудового отпуска в рабочем году, так и на различные виды социальных отпусков в календарном году.

Продолжительность всех видов социальных отпусков исчисляется в календарных днях (часть первая статьи 151 ТК). То есть в число календарных дней социального отпуска включаются как рабочие, так и выходные дни.

Предоставление социального отпуска  на часть рабочего дня (к примеру, с 09:00 до 13:00) не допустимо.

К  социальным  отпускам  не применяется  правило  части второй статьи 151  ТК  о невключении  в число календарных дней отпуска государственных праздников и праздничных дней, установленных и объявленных в порядке, предусмотренном законодательством, нерабочими (часть первая статьи 147 ТК).

К исчислению продолжительности социального отпуска также не применяются правила исчисления сроков отпусков, предусмотренные статьей 10 ТК. Так, днем начала социального отпуска будет конкретный день, указанный в приказе о предоставлении отпуска, а последним днем – последний день отпуска независимо от совпадения с нерабочим днем.

К социальным отпускам не применяются правила о продлении и переносе, установленные статьей 171 ТК. Социальные отпуска не продлеваются и не переносятся в случае наступления у работника в этот период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, привлечения к выполнению государственных обязанностей и в других случаях, предусмотренных статьей 171 ТК.

1. **Особенности привлечения работников к сверхурочной работе, работе в праздничные и выходные дни.**

**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).

Не признается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени:

1) по инициативе самого работника без предложения, распоряжения или ведома нанимателя;

2) работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели;

3) работниками по совместительству у того же нанимателя, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы;

4) работниками-надомниками.

Кроме вышеназванных случаев нормами ТК также определено, что не являются сверхурочными работы, выполненные при:

ненормированном рабочем дне (часть первая статьи 118-1 ТК);

суммированном учете рабочего времени в пределах графика сменности, но свыше общеустановленных норм (статья 126 ТК).

**Привлечение к сверхурочной работе должно осуществляться с согласия работника**, за исключением случаев, предусмотренных статьей 121 ТК, а также коллективным договором, соглашением (часть 1 статьи 120 ТК). Основанием для предоставления компенсации работнику будет являться **приказ нанимателя** и учтенные в табеле учета рабочего времени часы сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 10 часов в рабочую неделю, а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ – 12 часов. Предельное количество сверхурочной работы в год составляет не более 180 часов (часть первая статьи 122 ТК). При этом в него не включаются сверхурочные работы, выполненные в исключительных случаях (статья 121 ТК):

1) при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, оказания скорой медицинской помощи;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование.

Наниматели в некоторых промышленных организациях могут увеличивать предельное количество сверхурочных работ, к которым могут привлекать работников с их согласия (Указ Президента Республики Беларусь от 21.03.2024 № 105).

К сверхурочным работам не допускаются (часть вторая статьи 120 ТК):

1) беременные женщины;

2) работники моложе восемнадцати лет (статья 276 ТК);

3) работники, получающие общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства, в дни учебных занятий;

4) освобожденные от сверхурочных работ в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии;

5) другие категории работников в соответствии с законодательством.

Таким образом, данный перечень не является исчерпывающим и может быть расширен иными актами законодательства.

Наниматель обязан вести учет времени, отработанного сверхурочно (части третья, пятая статьи 133 ТК). Работник имеет право обратиться к нанимателю, а наниматель обязан предоставить не позднее чем в пятидневный срок информацию о количестве времени, отработанном сверхурочно (статья 51 ТК).

За каждый час работы в сверхурочное время сверх заработной платы, начисленной за указанное время, должна быть произведена доплата (часть первая статьи 69 ТК):

1) работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок;

2) работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок (тарифных окладов), окладов.

Денежная компенсация за работу в сверхурочное время предоставляется по умолчанию, если работнику не было предложено и, соответственно, не было получено его согласие на иную форму компенсации – предоставление неоплачиваемого дня отдыха (часть первая и часть третья статьи 69 ТК).

Предоставление денежной компенсации за работу в сверхурочное время может быть отражено в приказе о привлечении к сверхурочной работе. 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).

В государственные праздники и праздничные дни в порядке, установленном частями 3-5 статьи 147 ТК, допускаются следующие работы (часть 2 статьи 147 ТК):

работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям (непрерывно действующие организации);

работы, вызванные необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций;

работы, связанные с проведением в установленном порядке массовых мероприятий (собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирований, спортивно-массовых мероприятий, культурно-зрелищных мероприятий и иных массовых мероприятий (абзацы второй и третий статьи 2  Закона Республики Беларусь от 30.12.1997 N 114-З ”О массовых мероприятиях“);

неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Запрещается привлекать к работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни:

беременных женщин (часть первая статьи 263 ТК);

работников моложе восемнадцати лет даже если инициатива исходит от самих работников (статья 276 ТК).

Только с письменного согласия могут привлекаться к работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни женщины, имеющие (часть 2вторая статьи 263 ТК):

детей в возрасте до 14 лет;

детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

Привлечение инвалидов к работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни в соответствии с частью пятой статьи 287 ТК допускается только при наличии двух условий:

если такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;

согласие работника-инвалида (полученное до того, как он фактически привлечен к работе).

Допускается использование для работы не более 12 выходных дней в год каждого работника (часть первая статьи 144 ТК).

В предельное количество выходных дней не включаются выходные дни, в которые работник привлекался к работе в исключительных случаях (часть вторая статьи 144 ТК), установленных статьей 143 ТК.

Наниматели в некоторых промышленных организациях могут увеличивать предельное количество выходных дней, которые могут использоваться для привлечения работников к работе с их согласия (Указ Президента Республики Беларусь от 21.03.2024 № 105).

За работу в выходные дни по общему правилу предоставляется денежная компенсация. Вместе с тем наниматель вправе предложить работнику вместо доплаты компенсировать работу в выходной день предоставлением неоплачиваемого дня отдыха (части первая и третья статьи 69 ТК).

За работу в государственные праздники, праздничные дни, объявленные нерабочими, предоставляется денежная компенсация (часть первая статьи 69, часть первая статьи 147 ТК).

В случае если работа в такой день выполнена сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой день отдыха (часть четвертая статьи 69 ТК).

За работу в выходные дни, государственные праздники и праздничные дни не предоставляется компенсация временным работникам, если с ними заключен договор на срок не свыше 6 дней. Оплата за работу в выходные дни производится таким работникам в одинарном размере. Другие дни отдыха не предоставляются (статья 297 ТК).

За каждый час работы в выходные дни, государственные праздники, а также праздничные дни производится доплата сверх заработной платы, начисленной за указанное время:

1) работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок (пункт 1 части 1 ст. 69 ТК);

2) работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок (тарифных окладов), окладов (пункт 2 части 1 статьи 69 ТК).

Выплата компенсации производится всем работникам за часы, фактически отработанные в такие дни.

Денежная компенсация за работу **в выходной день** предоставляется по умолчанию, если работнику не было предложено и, соответственно, не было получено его согласие на иную форму компенсации – предоставление неоплачиваемого дня отдыха.

1. **Продление и заключение нового контракта с добросовестным работником.**

Работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, признается работник, у которого на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания (часть 5 статьи 261-3 ТК).

Контракт заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет (максимальный срок действия контракта). Конкретный срок действия контракта определяется по соглашению сторон.

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 (части первая и вторая статьи 261-3 ТК)

Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь (часть 3 статьи 261-3 ТК).

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, заключается новый контракт на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года (часть 4 статьи 261-4 ТК).

**Необходимо отметить, что при принятии решения о продлении трудовых отношений (заключении или продлении контракта) с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, следует учитывать условия продления трудовых отношений с данной категорией работников, установленные коллективным договором организации и тарифными соглашениями.**

1. **Сведения, подлежащие внесению в трудовую книжку.**

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника в случаях, когда ее заполнение обязательно. Трудовые книжки заполняются нанимателем (кроме нанимателя-физлица) на всех работников, работающих свыше пяти дней, в том числе поступающих на работу впервые, если работа у данного нанимателя является для работника основной (части 1 и 2 статьи 50 ТК).

В соответствии с частью первой статьи 50 ТК образец трудовой книжки утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

В настоящее время на территории Республики Беларусь применяются трудовые книжки, образец которых утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40.

В соответствии со статьями 10, 11 Закона Республики Беларусь от 04.01.2010 № 105-З ”О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь“ иностранные граждане и лица без гражданства, законно находящиеся на территории Республики Беларусь, пользуются всеми социально-экономическими правами, в том числе правом заниматься трудовой деятельностью наравне с гражданами Республики Беларусь. Следовательно, и трудовые книжки иностранным гражданам, постоянно проживающим в Республике Беларусь, должны выдаваться на общих основаниях при трудоустройстве.

В трудовую книжку вносятся сведения о (пункт 9 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40 (далее – Инструкция):

работнике (фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется), дата рождения, образование, профессия, специальность);

работе (прием на работу, заключение трудового договора (в том числе на неопределенный срок, срочного трудового договора, контракта), в том числе на условиях совместительства (по желанию работника), перевод на другую постоянную работу, присвоение квалификационной категории, разряда, класса, класса государственного гражданского служащего (квалификационного класса, классного чина, персонального звания, дипломатического ранга), а также увольнение работника и основание прекращения трудового договора (контракта).

награждениях и поощрениях за успехи в работе;

подготовке, повышении квалификации, стажировке и переподготовке;

регистрации в качестве безработного с выплатой пособия по безработице (по желанию безработного);

назначении пенсии;

назначении пособия по уходу за инвалидом I группы или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, а также за лицом, достигшим 80-летнего возраста, нуждающимся в постоянном уходе (далее - пособия по уходу), и прекращении их выплаты;

лишении работника права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

Заполнение трудовой книжки лицу, впервые поступающему на работу, осуществляется нанимателем (уполномоченным должностным лицом) в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу (пункт 8 Инструкции).

Записи о приеме на работу, заключении трудового договора (контракта), переводе на другую постоянную работу, присвоении квалификационной категории, разряда, класса, класса государственного гражданского служащего (квалификационного класса, классного чина, персонального звания, дипломатического ранга), увольнении и основаниях прекращения трудового договора (контракта) вносятся в раздел ”Сведения о работе“ трудовой книжки на основании приказа (распоряжения) нанимателя в течение семи календарных дней после его издания, а при увольнении работника – в день увольнения. Вносимые в трудовую книжку записи должны соответствовать формулировке приказа (распоряжения) нанимателя.

1. **Обязанности нанимателя при приеме на работу.**

В соответствии со статьей 54 ТК при приеме на работу наниматель обязан:

1) потребовать документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством;

2) ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности;

3) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;

4) провести вводный инструктаж по охране труда;

5) заключить трудовой договор в письменной форме, оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись;

6) в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку.

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.

1. **Установление предварительного испытания.**

Законодательство предусматривает возможность установления предварительного испытания при приеме на работу нового сотрудника, которое позволяет сторонам проверить, соответствует ли работник поручаемой ему работе. Отметим, что целью предварительного испытания является проверка профессионализма работника. Личные и иные качества, не связанные с профессиональной деятельностью и не влияющие на профессионализм работника, не могут являться объектом проверки (например, курение, политические взгляды).

Условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре работника с нанимателем (часть 4 статьи 28 ТК).

Если при заключении трудового договора с работником не достигнуто согласие на установление испытательного срока, то при согласии на то нанимателя трудовой договор может быть заключен без испытательного срока либо работнику может быть отказано в заключении трудового договора (часть первая статьи 19 ТК).

Законодательством определены следующие категории работников, которым предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается (часть пятая статьи 28 ТК):

1) работники, не достигшие восемнадцати лет;

2) молодые рабочие (служащие), получившие профессионально-техническое образование;

3) молодые специалисты, получившие среднее специальное, высшее или научно-ориентированное образование;

4) инвалиды;

5) временные и сезонные работники;

6) при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;

7) при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;

8) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Следовательно, условие о предварительном испытании для перечисленных выше категорий работников будет являться недействительным, т.е. наниматель не вправе будет расторгнуть с работником трудовой договор как с не выдержавшим испытание (пункт 7 части 2 статьи 35 ТК).

Предварительное испытание устанавливается только при приеме на работу (часть 1 статьи 28 ТК), не допускается установление предварительного испытания при переводе работника внутри организации (в том числе на более высокую должность).

Максимальный срок предварительного испытания установлен частью третьей статьи 28 ТК и не может превышать 3 месяцев. Минимальный срок испытания законодательством не ограничен, поэтому он может составлять, к примеру, пару дней, неделю.

Испытательный срок определяется в календарных периодах (месяцах, неделях, днях).

При этом следует иметь в виду, что законодательством определены периоды, которые в срок предварительного испытания не засчитываются (часть 3 статьи 28 ТК):

период временной нетрудоспособности;

время выполнения государственных обязанностей;

время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы.

При заключении трудового договора между нанимателем и работником согласовывается конкретная продолжительность срока предварительного испытания. По его истечении работник считается либо выдержавшим предварительное испытание, либо нет.

Срок предварительного испытания не может быть увеличен, т.к. это будет являться ухудшением положения работника по сравнению с законодательством (статьи 7 и 23 ТК).

1. **Сроки выплаты заработной платы, среднего заработка за время трудового отпуска, окончательного расчета при увольнении.**

В соответствии со статьей 73 ТК **выплата заработной платы** производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц.

Для отдельных категорий работников законодательством могут быть определены другие сроки выплаты заработной платы.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями (статья 136 ТК) или государственными праздниками и праздничными днями (часть первая статьи 147 ТК) она должна производиться накануне их.

**Средний заработок за время трудового отпуска** наниматель обязан выплатить не позднее чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

По общему правилу при прекращении трудового договора все **выплаты, причитающиеся работнику на день увольнения**, должны быть произведены не позднее дня увольнения. Данное правило не касается выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период (часть первая статьи 77 ТК).

Если сотрудник в день увольнения не работал или если трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то окончательный расчет должен быть произведен не позднее дня, следующего за днем предъявления работником требования о расчете (ч. 1 ст. 77 ТК).

В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан в указанный выше срок выплатить не оспариваемую работником сумму (часть вторая статьи 77 ТК).

Следует отметить, что в случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные частью первой статьи 77  ТК, причитающихся

работнику на день увольнения сумм выплат он имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально не выплаченным при расчете денежным суммам (статья 78 ТК).