

## Глава 27

# ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ И ОТДЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ

### *Статья 315. Особенности регулирования труда работников лесной промышленности и лесного хозяйства*

На работников, занятых на работах, непосредственно связанных с основным технологическим процессом в лесной промышленности и лесном хозяйстве, распространяется настоящий Кодекс со следующими особенностями:

1) временный перевод на другую не обусловленную трудовым договором работу у одного и того же нанимателя по производственной необходимости, в том числе для замещения отсутствующего работника, допускается на срок до трех месяцев в течение календарного года;

2) исключен;

3) при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) может увеличиваться, но не более чем до 12 часов с соответствующим уменьшением рабочих дней в другое время учетного периода или (и) предоставлением дополнительных дней отпуска. В тех случаях, когда переработка сверх нормального рабочего времени не может быть по условиям производства компенсирована предоставлением другого дня отдыха и уменьшением рабочих дней, она оплачивается как сверхурочная работа;

4) продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха может быть уменьшена по сравнению с нормативной, но не менее чем до 12 часов, не считая времени перерыва для отдыха и питания. При суммированном учете рабочего времени неиспользованные часы междусменного отдыха могут суммироваться и предоставляться в виде других дней отдыха в течение учетного периода;

5) продолжительность еженедельного непрерывного отдыха при суммированном учете рабочего времени может сокращаться до 32 часов. В среднем за учетный период она должна соответствовать нормам, предусмотренным главой 10 настоящего Кодекса.

Перечень категорий работников лесной промышленности и лесного хозяйства, для которых применяются особенности, предусмотренные частью первой настоящей статьи, а также другие особен-

**ности, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.**

(В редакции Закона Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 01.08.2007. № 183. 2/1369.)

*Автор комментария – А.В. Баранашич*

1. В ст. 315 ТК получили закрепление нормативные предписания, касающиеся трудовой деятельности работников лесной промышленности и лесного хозяйства, непосредственно связанных с технологическим процессом в этой отрасли.

Определение термина **«лесное хозяйство»** дано в п. 16 ст. 1 Лесного кодекса Республики Беларусь от 24 декабря 2015 г. № 332-З; **лесное хозяйство** – отрасль экономики, задачами которой являются обеспечение охраны, защиты и воспроизводства лесов, рационального (устойчивого) использования лесных ресурсов, сохранения и усиления средообразующих, водоохраных, защитных, санитарно-гигиенических, рекреационных и иных функций лесов, а также обеспечение потребителей лесной продукцией.

В законодательстве нет определения термина **«лесная промышленность»**. Однако надо полагать, что поскольку лесная промышленность достаточно тесно связана с лесным хозяйством, то осуществляемая в ней производственная деятельность включает достаточно большой комплекс мероприятий, направленных на выращивание лесных ресурсов, их заготовку, переработку и иные технологические процессы, затрагивающие все те действия, которые предусматривают сохранение и рациональное использование лесного фонда, в том числе выращивание, заготовку и переработку леса. Лесная промышленность охватывает производственные отношения субъектов хозяйствования как государственной, так и частной форм собственности, осуществляющих лесохозяйственные мероприятия. Соответственно, понятия «лесная промышленность» и «лесное хозяйство» являются дополняющими одно другое, но в то же время выступают как единое целое, направленное на рациональное функционирование всего лесохозяйственного комплекса.

2. Законодатель установил, что на работников, занятых на работах, непосредственно связанных с основным технологическим процессом в лесной промышленности и лесном хозяйстве, распространяется ТК с учетом особенностей, определенных в п. 1, 3–5 ч. 1 ст. 315 ТК. Это положение согласуется с предписанием, содер-

жащимся в ч. 2 ст. 315 ТК, поскольку из него следует, что перечень категорий работников лесной промышленности и лесного хозяйства, для которых применяются особенности, предусмотренные ч. 1 ст. 315 ТК, а также другие особенности, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. В свою очередь, в развитие данной нормы постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17 мая 2008 г. № 697 «Об особенностях регулирования труда работников лесной промышленности и лесного хозяйства» (далее – постановление № 697) установлены: перечень категорий работников лесной промышленности и лесного хозяйства, для которых применяется временный перевод на другую не обусловленную трудовым договором работу у одного и того же нанимателя по производственной необходимости, в том числе для замещения отсутствующего работника, на срок до трех месяцев в течение календарного года (приложение 1 к постановлению № 697); перечень категорий работников лесной промышленности и лесного хозяйства, для которых продолжительность рабочего времени и времени отдыха определяется с учетом особенностей, предусмотренных пп. 3–5 ч. 1 ст. 315 ТК (приложение 2 к постановлению № 697). Эти перечни включают круг наемных работников, связанных непосредственно с ведением лесохозяйственных работ (вальщик леса, егерь, заготовщик, заточник деревообрабатывающего инструмента, инженер-технолог, инженер лесного хозяйства, лесовод, оператор сушильного оборудования, тракторист и другие).

Следовательно, нормы ст. 315 ТК не могут распространяться, например, на бухгалтеров, экономистов, юрисконсультов, специалистов по охране труда, работающих в производственных лесохозяйственных объединениях и других организациях лесной промышленности.

**3. Временный перевод в связи с производственной необходимостью** производится без согласия работника на срок до одного месяца, а для замещения отсутствующего работника такой перевод не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен (ч. 3 ст. 33 ТК). Исключение из этого правила составляют работники лесной промышленности и лесного хозяйства, для которых в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 315 ТК срок временного перевода по производственной необходимости, в том числе для замещения отсутствующего работника, допускается *на период до трех месяцев в течение календарного года*.

Согласно ч. 2 ст. 33 **производственной необходимости** признается необходимость для данного нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Временный перевод для соответствующих категорий работников лесной промышленности и лесного хозяйства допускается только у того нанимателя, с которым работник заключил трудовой договор (контракт).

Такой перевод допускается, в том числе для замещения отсутствующего работника» как можно это уяснить из формулировки, содержащейся в п. 1 ч. 1 ст. 315 ТК, а следовательно, временный перевод может быть произведен и в других случаях, когда явно будет присутствовать производственная необходимость, дающая возможность на данный перевод.

Следует обратить внимание на то, что в ТК включена и будет действовать с 28 января 2020 г. ст. 32<sup>1</sup>, которой предусмотрено регулирование порядка временного перевода работников, при этом нормы этой статьи станут базовыми для всех случаев временного перевода, если иное не определено в соответствующих положениях ТК.

Редакционно изменена и ст. 68, которая названа **«Оплата труда при временном переводе»**, вместо «Оплата труда при временном замещительстве». В соответствии с этой статьей ТК *при временном переводе* с письменного согласия работника (п. 1 ч. 1 ст. 32<sup>1</sup>) и в связи с производственной необходимостью (п. 2 ч. 1 ст. 32<sup>1</sup>) оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Временный перевод работника согласно п. 1 ч. 1 ст. 315 ТК должен оформляться приказом (распоряжением) нанимателя.

4. Одним из видов учета рабочего времени является суммированный учет, который может применяться в организациях, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение установленной для той или иной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 126).

В соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 315 при суммированном учете рабочего времени лиц, занятых на работах, непосредственно связанных с основным технологическим процессом в лесной промышленности и лесном хозяйстве, продолжительность ежедневной работы (смены) может увеличиваться, но при этом, *не более чем до 12 часов* и с соответствующим уменьшением рабочих дней в другое время учетного периода либо предоставлением дополнительных дней отпуска. Когда же переработка сверх нормального рабочего времени не может быть по условиям производства компенсирована путем предоставления другого дня отдыха и уменьшением рабочих дней, то она оплачивается как сверхурочная работа.

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени в неделю (ст. 112–114 ТК). При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов в среднем за учетный период (ч. 2 ст. 126).

В ч. 5 ст. 126 предусмотрено, что продолжительность учетного периода устанавливается нанимателем и не может превышать одного календарного года. Учетный период может определяться календарными периодами (месяц, квартал), иными периодами.

В соответствии с ч. 6 ст. 126 ТК суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом. В данной норме не содержится каких-либо исключений из этого правила, но надо полагать, что в тех организациях, где профсоюз не создан, введение суммированного учета рабочего времени осуществляется единолично по решению нанимателя.

По общему правилу сверхурочная работа компенсируется повышенной оплатой труда (ч. 1 ст. 69 ТК). Так, за каждый час работы в сверхурочное время сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата: работникам со сдельной оплатой труда – *не ниже сдельных расценок*; работникам с повременной оплатой труда – *не ниже часовых тарифных ставок (тарифных окладов), окладов*.

5. Для категорий работников, о которых говорится в ст. 315 ТК, в п. 4 ч. 1 ст. 315 определено, что продолжительность ежедневно (междусменного) отдыха может быть уменьшена по сравнению с

нормативной, но не менее чем до 12 часов, не считая в этом случае времени для отдыха и питания. При введении суммированного учета рабочего времени неиспользованные часы междуменного отдыха могут суммироваться и предоставляться в виде других дней отдыха в течение учетного периода.

Таким образом, для названных категорий работников устанавливается *уменьшенная минимально допустимая норма продолжительности ежедневного (междусменного) отдыха – 12 часов без учета продолжительности перерыва для отдыха и питания*. Представляется, что количество часов, на которое при этом уменьшается ежедневный (междусменный) отдых по сравнению с нормой его продолжительности, указанной в ч. 3 ст. 125 ТК (минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (от конца одной до начала следующей) должна быть вместе со временем перерыва для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене), не компенсируется увеличением еженедельного отдыха или иным способом, поскольку для данных категорий работников уменьшенная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха является нормой. При суммированном учете рабочего времени допускается несоблюдение нормы продолжительности ежедневного (междусменного) отдыха, установленной в п. 3 ч. 1 ст. 315 ТК, однако в этом случае неиспользованные часы междуменного отдыха суммируются и предоставляются в виде других дней отдыха в течение учетного периода.

**6. В п. 5 ч. 1 ст. 315** закреплено правило, в соответствии с которым продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работников, занятых на работах, непосредственно связанных с основным технологическим процессом в лесной промышленности и лесном хозяйстве, при суммированном учете рабочего времени может сокращаться до 32 часов. В среднем за учетный период она должна соответствовать нормам, предусмотренным гл. 10 ТК, устанавливающей правила о регулировании рабочего времени.

В п. 5 ч. 1 ст. 315 содержится особенность, отличающаяся от общей нормы, сформулированной в ч. 1 ст. 138 ТК и относящейся ко времени отдыха наемного работника. Полагаем, что следует согласиться с мнением Л.Я. Островского и В.И. Кривого, высказывающих мнение о том, что в п. 5 ч. 1 ст. 315 ТК целесообразно было бы сделать ссылку

не на гл. 10 ТК, а на гл. 11 «Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни» и, в частности, на ст. 138 ТК<sup>1</sup>.

**Статья 316. Исключена.**

**Статья 317. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха работников организаций сельского хозяйства**

Рабочим растениеводства, организаций сельского хозяйства устанавливается суммированный учет рабочего времени за годовой учетный период (календарный или расчетный год), при котором наниматель вправе:

1) в период напряженных полевых работ (посев, уход за посевами, заготовка кормов, уборка урожая, вспашка зяби и др.) в случае необходимости увеличивать продолжительность ежедневной работы (смены) до 10 часов, а с согласия работников – до 12 часов;

2) компенсировать возникшую переработку путем уменьшения рабочего дня (смены) в другие периоды сезона или зимнее время или (и) путем предоставления других дней отдыха (из расчета один день отдыха за восемь часов переработки).

Рабочим мастерских автотранспорта, складов и других подразделений, обслуживающих растениеводство, может устанавливаться суммированный учет рабочего времени на отдельные периоды напряженных полевых работ, при котором наниматель вправе в эти периоды увеличивать продолжительность ежедневной работы этим работникам до 10 часов с тем, чтобы в среднем за каждый учетный период продолжительность рабочего времени по графику работ (сменности) не превышала нормального количества часов.

Рабочим животноводства может устанавливаться нанимателем рабочий день, разделенный не более чем на три части, между которыми предусматриваются перерывы продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать для данной категории рабочих продолжительности ежедневной работы.

*Автор комментария – Е.А. Лазарчук*

Статья 317 предусматривает особый порядок регулирования рабочего времени и времени отдыха работников организаций сельского

<sup>1</sup> Кривой, В.И. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Постатейный комментарий / В.И. Кривой, Л.Я. Островский. В 9 кн. Кн. 7. Ч. 1. Раздел III (главы 18 – 32). – Минск: Технопринт, 2000. С. 114).

хозяйства и распространяется на работников, деятельность которых связана с растениеводством, животноводством и иными видами сельскохозяйственного производства.

В соответствии с **п. 1 ч. 1 ст. 317 ТК** рабочим растениеводства устанавливается суммированный учет рабочего времени за годовой учетный период. Этот период может определяться календарным (с 1 января по 31 декабря) или расчетным годом (например, с 1 апреля по 31 марта следующего года).

В случае необходимости, например, в период напряженных полевых работ (посев, уход за посевами, заготовка кормов, уборка урожая, вспашка и др.) наниматель вправе увеличить продолжительность ежедневной работы (смены) рабочим растениеводства:

- до 10 часов – без согласия работников,
- до 12 часов – только с согласия работников.

При этом продолжительность рабочего времени в годовой учетный период не должна превышать нормальной продолжительности рабочего времени.

В связи с возникающей в период напряженных полевых работ переработкой **п. 2 ч. 1 ст. 317 ТК** устанавливает способы ее компенсации, а именно: во-первых, уменьшение рабочего дня (смены) в другие периоды сезона или зимнее время, во-вторых, предоставление других дней отдыха (из расчета один день отдыха за 8 часов переработки). Допускается сочетание первого и второго способов.

Также на отдельные периоды напряженных полевых работ наниматель наделен правом устанавливать рабочим мастерских автотранспорта, складов и других подразделений, обслуживающих растениеводство, суммированный учет рабочего времени (ч. 2 ст. 317). Наниматель в эти периоды имеет право увеличивать продолжительность ежедневной работы работника сельского хозяйства до 10 часов. При этом в среднем за каждый учетный период продолжительность рабочего времени по графику работ (сменности) не должна превышать нормального количества часов.

В соответствии с **ч. 3 ст. 317 ТК** наниматель может устанавливать рабочим животноводства рабочий день, разделенный на части, которых может быть не более трех. Между этими частями должны быть перерывы продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания. Общая продолжительность перерывов не может

превышать четырех часов (ч. 1 ст. 127), а общая продолжительность рабочего времени не должна превышать для данной категории рабочих продолжительности ежедневной работы.

### **Статья 318. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в организациях связи, электроэнергетики и транспорта**

**Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в организациях связи, электроэнергетики и транспорта в пределах норм, установленных настоящим Кодексом, определяются положениями о рабочем времени и времени отдыха для отдельных категорий работников, утверждаемыми Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.**

**Наниматель вправе вести учет рабочего времени по нормативам его затрат.**

*(В редакции Закона Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 01.08.2007. № 183. 2/1369.)*

*Автор комментария – Е.А. Ковалева*

1. Статья 318 расположена в гл. 27 ТК, где регламентируются особенности правового регулирования труда и направлена на отражение особенностей труда в трех отраслях экономики: связи, электроэнергетики, транспорта.

1.1. Несмотря на то, что в ст. 318 речь идет только о специфике рабочего времени и времени отдыха, однако особенности правового регулирования имеют место и применительно к другим институтам трудового права, в частности, трудового договора, заработной платы, гарантий и компенсаций, трудовой дисциплины, охраны труда в указанных отраслях экономики.

1.2. В **ч. 1 ст. 318** говорится об особенностях правового регулирования, которые должны определяться в пределах норм, установленных ТК (гл. 10–12). Однако в специальных положениях о рабочем времени и времени отдыха содержатся и особые нормы, которые ТК не регламентируются. Например, работники связи на случай срочных вызовов на работу не имеют права отлучаться с места жительства и 1 час времени нахождения их в ожидании работы засчитывается как 1/3 часа рабочего времени с отражением его в таблице учета использования рабочего времени.

**2. Регулирование рабочего времени и времени отдыха работников в организациях связи имеет свои особенности.** Связь – это

способ передачи информации, что с учетом современных технологий приобретает особую важность и значимость. Законодательством регулируется почтовая связь и электросвязь.

Согласно ст. 1 и 5 Закона Республики Беларусь от 15 декабря 2003 г. № 258-З «О почтовой связи», в ред. от 18 июня 2019 г. № 202-3 (далее – Закон № 258-З), *почтовая связь* – это вид связи, представляющий собой производственно-технологический комплекс технических и транспортных средств, обеспечивающий прием, обработку, хранение, перевозку, доставку (вручение) почтовых отправлений и оказание иных услуг почтовой связи. В Республике Беларусь действуют следующие виды почтовой связи: почтовая связь общего пользования, курьерская связь, специальная связь, фельдъегерская связь.

Согласно ст. 1 и 15 Закона № 258-З с 3 января 2021 г. *планируется создание национальной почтовой электронной системы*, которая представляет собой защищенную автоматизированную информационную систему национального оператора почтовой связи, обеспечивающая прием, обработку, хранение, доставку (вручение) в электронной форме почтовых отправлений (простых или заказных), извещений на почтовые отправления, уведомлений о получении почтовых отправлений, передачу иных сообщений, связанных с приемом, обработкой, хранением, доставкой (вручением) почтовых отправлений, а также предоставление подтверждения об их приеме и доставке (вручении).

В соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 19 июля 2005 г. № 45-З «Об электросвязи» *электросвязь* – это вид связи, представляющий собой любые излучения, передачу или прием знаков, сигналов, голосовой информации, письменного текста, изображений, звуков или иных сообщений по радиосистеме, проводной, оптической и другим электромагнитным системам.

2.1. Особенности рабочего времени и времени отдыха помимо общих норм ТК закреплены в Положении о рабочем времени и времени отдыха для отдельных категорий работников в организациях связи, утв. постановлением Министерства связи и информатизации Республики Беларусь от 8 декабря 2010 г. № 25 (далее – постановление № 25). Действие Положения распространяется на следующие категории работников:

- осуществляющих прием и обработку отправлений специальной связи, перевозку, сопровождение и обмен почты в почтовых вагонах;

- военизированной охраны;
- телевизионного вещания и радиовещания;
- водителей автомобиля, операторов связи, почтальонов, фельдъегерей, фельдъегерей по специальным поручениям, осуществляющих перевозку, сопровождение и обмен почты на международных, межобластных, межрайонных и внутрирайонных автомобильных маршрутах и др.

**Специфика рабочего времени и времени отдыха** для вышеназванных категорий работников заключается в следующем.

2.2. В случае производственной необходимости, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), для отдельных категорий работников организаций связи, включенных в специальный перечень, нанимателем по согласованию с профсоюзом (при его наличии) 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 установленную продолжительность ежедневной работы (п. 3 постановления № 25).

*Рабочий день может быть разделен на отдельные части* следующим категориям работников организаций связи:

1) работникам, занятым в производствах с неравномерной нагрузкой (объемом работ) в течение суток;

2) работникам, занятым:

- доставкой телеграмм, почтовых отправлений и печатных средств массовой информации;
- перевозкой, обменом, приемом, отправкой, погрузкой, выгрузкой, заделкой и вскрытием почты;
- сортировкой отправлений письменной корреспонденции;
- экспедированием печатных средств массовой информации;
- выемкой отправлений письменной корреспонденции из почтовых ящиков;
- приемом и выдачей наличных денег и товарно-материальных ценностей в главной кассе;
- сопровождением и получением почты со сверхлимитными остатками операционных касс и подкреплениями наличными деньгами;
- уборкой помещений, территорий.

2.3. Работникам, осуществляющим прием и обработку отправлений *специальной связи* всех категорий секретности и ценности, доставку всех видов отправок *специальной связи*, посылок особой важности, совершенно секретных и высокоценных при обслуживании межгосударственных и межобластных маршрутов, обеспечивающим пожарную безопасность и охрану объектов связи, может устанавливаться продолжительность смены до 24 часов включительно, включая перерывы для отдыха и питания, при условии соблюдения в среднем за учетный период установленной законодательством еженедельной нормы продолжительности рабочего времени.

При работе в ночное время этим работникам может предоставляться перерыв для отдыха (с предоставлением помещения с постельными принадлежностями) продолжительностью от одного до трех часов, который в рабочее время не включается (п. 11 постановления № 25).

2.4. В целях обеспечения охраны объектов связи в организациях связи, обладающих правом создания военизированной охраны, для работников военизированной охраны может устанавливаться продолжительность рабочего времени до 24 часов включительно.

Для *работников военизированной охраны* младшего начальствующего и рядового состава по согласованию с профсоюзом (при его наличии) вводится суммированный учет рабочего времени (квартальный, полугодовой, годовой). При этом в фактически отработанное время включается время нахождения в наряде (карауле), время подготовки работников военизированной охраны к непосредственному выполнению обязанностей, время смены с постов (время профессиональной подготовки, время подготовки к смене наряда (караула), инструктажа и смены наряда (караула) военизированной охраны, сдачи оружия и боеприпасов к нему, время проведения периодических проверок на годность к действиям в условиях, связанных с применением и использованием оружия, применением специальных средств и физической силы), а также время для медицинских осмотров.

В рабочее время работников военизированной охраны включаются дополнительные специальные перерывы на отдых в караульном помещении, предоставляемые в течение рабочего времени, без права отлучаться из караульного помещения. В рабочее время указанных работников не включаются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов, в течение которых оружие сдано на хранение в установленном порядке.

Время нахождения на посту не должно превышать четырех часов (п. 12 постановления № 25).

2.5. Для работников телевизионного вещания и радиовещания могут предоставляться дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня продолжительностью менее одного часа, связанные с перерывами в работе технических средств, которые включаются в рабочее время. При работе в ночное время этим работникам на время перерывов, связанных с перерывами в работе технических средств, может предоставляться перерыв для отдыха (с предоставлением помещения с постельными принадлежностями) продолжительностью от одного до четырех часов, который в рабочее время не включается (п. 13 постановления № 25).

2.6. Работникам, осуществляющим перевозку, сопровождение и обмен почты в почтовых вагонах, в рабочее время включается:

- время явки на работу по графику работы до отправления поезда;
- время нахождения в пути полностью, если графиком работы не предусмотрен отдых в пути следования;
- время на погрузку, выгрузку почты (п. 14 постановления № 25).

2.7. Операторам связи, почтальонам, фельдъегерям, фельдъегерям по специальным поручениям, осуществляющим перевозку, сопровождение и обмен почты на международных, межобластных, межрайонных и внутрирайонных автомобильных маршрутах, в рабочее время включается: время на погрузку, выгрузку почты; время нахождения в пути; время с момента получения оружия до его сдачи (при необходимости наличия оружия для сопровождения почты).

Водителям автомобиля, осуществляющим перевозку, сопровождение и обмен почты на международных, межобластных, межрайонных и внутрирайонных автомобильных маршрутах, в рабочее время включается:

- подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на маршрут и после возвращения с маршрута продолжительностью 20 минут;
- время проведения предрейсового медицинского осмотра продолжительностью 5 минут;
- время управления автомобилем;
- время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки и время, затрачиваемое на погрузку и выгрузку почты;

- время присутствия на рабочем месте водителя автомобиля, когда он не управляет автомобилем при направлении в рейс двух водителей автомобиля;
- время специальных перерывов, предусмотренных графиком работы (расписанием движения) для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах маршрута;
- время простоев не по вине водителя автомобиля;
- время проведения работ по устранению возникших в течение работы на маршруте эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, не требующих разборки механизмов, а также выполнения регулировочных работ в полевых условиях при отсутствии технической помощи;
- время охраны груза и автомобиля во время стоянки на промежуточных и конечных пунктах маршрута при осуществлении перевозок в случае, если такие обязанности предусмотрены трудовым договором, заключенным с водителем автомобиля (п. 15 постановления № 25).

2.8. Работникам, осуществляющим перевозку, сопровождение и обмен почты в почтовых вагонах, операторам связи, почтальонам, фельдъегерям, фельдъегерям по специальным поручениям, водителям на международных, межобластных, межрайонных и внутрирайонных автомобильных маршрутах, осуществляющим перевозку, сопровождение и обмен почты, в рабочее время не включается время перерыва для отдыха:

- в пути следования, если работнику предоставлялось помещение для отдыха с постельными принадлежностями;
- со времени сдачи почты в конечном пункте места назначения до времени явки для получения почты;
- в течение которого у работника отсутствует почта, которую необходимо охранять, либо она передана для охраны другому работнику;
- в течение которого оружие сдано на хранение в установленном законодательством порядке (п. 17 постановления № 25).

**3. Особенности рабочего времени и времени отдыха работников в организациях электроэнергетики** вызваны технологической спецификой электроэнергетической отрасли в зависимости от вида производимой энергии, одновременно производством и потребле-

ния энергии, отсутствием возможной работы на склад, созданием требуемых резервных мощностей. Видами энергии являются: атомная, тепловая, электроэнергия.

3.1. Особенности рабочего времени и времени отдыха помимо общих норм ТК закреплены в Положении о рабочем времени и времени отдыха для отдельных категорий работников в организациях электроэнергетики, утв. постановлением Министерства энергетики Республики Беларусь от 8 декабря 2010 г. № 72 (далее – постановление № 72). Действие Положения распространяется для таких категорий работников:

- занятых обслуживанием потребителей энергии;
- занятых обслуживанием и ремонтом энергетического оборудования и сооружений линий электропередачи, электрических станций, автоматизированных гидроэлектростанций, электрических и тепловых сетей, подстанций и других объектов, обеспечивающих энергоснабжение потребителей;
- специализированные бригады по расчистке просек и др.

**Специфика рабочего времени и времени отдыха** для вышеназванных категорий работников заключается в следующем.

3.2. Началом работы (смены) считается время явки работника к его рабочему месту, а окончанием работы – время освобождения его от работы в этот рабочий день (смену), в часы, установленные правилами внутреннего трудового распорядка и (или) графиками работ (сменности).

*Работникам, выполняющим работы по ремонту и обслуживанию оборудования и сооружений линий электропередачи, электроподстанций, автоматизированных гидроэлектростанций и тепловых сетей, специализированных бригад по расчистке просек* время проезда от места постоянной работы (сборных пунктов, определяемых нанимателем в локальных нормативных правовых актах) к месту производства работ и обратно включается в рабочее время. При отправке к месту производства работ со сборных пунктов время отправки должно быть сообщено работнику не позднее окончания предыдущего рабочего дня (п. 4 постановления № 72).

3.3. В силу непрерывности производства и выполнении работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), для работников электроэнергетики преимущественно устанавливаются режимы рабочего времени в виде суммированного учета и разделенного на части рабочего дня с учетом особенностей изложенных в п. 5–7 постановления № 72.

3.4. При необходимости, **в целях оперативного устранения аварийных ситуаций** и проведения восстановительных и срочных работ, для отдельных категорий работников, занятых обслуживанием и ремонтом энергетического оборудования электрических станций, электрических и тепловых сетей, подстанций и других объектов, обеспечивающих энергоснабжение потребителей, перечень которых утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом, могут быть установлены дежурства на дому или при объекте в специально оборудованном помещении (без права отлучаться из дома, с объекта).

Для работников, несущих дежурство на дому, время дежурства определяется графиком дежурств исходя из продолжительности одного дежурства – 24 часа. Для работников, несущих дежурство при объекте в специально оборудованном помещении, время дежурства определяется графиком дежурств исходя из продолжительности одного дежурства – 12 (24) часов(а).

График дежурства на дому и при объекте в специально оборудованном помещении составляется на месяц (или иной период), утверждается в установленном в организации порядке по согласованию с профсоюзом и объявляется каждому работнику под роспись не позднее чем за месяц до введения его в действие.

При вызове на работу во время дежурства работник должен самостоятельно явиться на место работы или сбора. В случае невозможности самостоятельного прибытия работника наниматель обеспечивает его доставку к месту работы и обратно.

Время дежурства на дому и дежурства при объекте в специально оборудованном помещении учитывается в отработанном рабочем времени в следующем порядке:

время дежурства на дому учитывается из расчета – 0,25 часа рабочего времени за каждый час дежурства;

время дежурства при объекте в специально оборудованном помещении учитывается из расчета – 0,75 часа рабочего времени за каждый час дежурства;

в случае привлечения к работе во время дежурства время работы исключается из времени дежурства.

Количество дежурств не должно превышать двух суток в месяц (п. 8–10 постановления № 72).

**4. Рабочее время и время отдыха работников в организациях транспорта имеет свои особенности.** *Транспорт* – одна из важнейших отраслей экономики. Он обеспечивает производственные связи промышленности и сельского хозяйства, осуществляет перевозки грузов и пассажиров, является основой географической миграции рабочей силы.

Закон Республики Беларусь от 5 мая 1998 г. «Об основах транспортной деятельности» не называет виды транспорта, а характеризуя понятие «транспортная деятельность», определяет ее как совокупность организационных и технологических операций по перемещению грузов, пассажиров и багажа автомобильным, воздушным, железнодорожным, морским, внутренним водным, городским электрическим транспортом, метро и иным транспортом, а также транспортно-экспедиционная деятельность, другие связанные с перевозкой транспортные работы и услуги, выполняемые (оказываемые) на договорной основе или иных законных основаниях.

Помимо вышеназванного Закона деятельность отдельных видов транспорта регулируют законы:

Воздушный кодекс Республики Беларусь от 16 мая 2006 г. № 117-3;

Кодекс внутреннего водного транспорта Республики Беларусь от 24 июня 2002 г. № 118-3.

Об автомобильном транспорте и автомобильных перевозках от 14 августа 2007 г. № 278-3;

О железнодорожном транспорте от 6 января 1999 г. № 237-3, в ред. от 31 декабря 2014 г. № 227-3;

О магистральном трубопроводном транспорте от 9 января 2002 г. № 87-3.

Специфика регулирования трудовых отношений работников транспорта связана с особыми условиями и характером (содержанием) их труда с учетом следующих факторов:

- работа связана с управлением или обслуживанием транспортного средства – источника повышенной опасности;
- работа транспорта осуществляется, как правило, в непрерывном режиме, обусловлена особенностями перевозочного процесса;
- труд работников транспорта протекает преимущественно вне организации и не может быть обеспечен непрерывным контролем;

- к работникам предъявляются особые требования к соблюдению трудовой дисциплины, технических правил и инструкций;
- нарушение трудовых обязанностей может привести к тяжким последствиям: крушению, аварии, гибели людей, экологической катастрофе, причинению имущественного ущерба в особо крупном размере и др.

Особенности рабочего времени и времени отдыха распространяются по видам транспорта на работников, чья деятельность непосредственно связана с безопасным движением транспортных средств.

4.1. *Автомобильный транспорт* является ведущим среди видов сухопутного транспорта. Протяженность его сети в мире достигла 24 млн км. Автомобильный транспорт лидирует по объему пассажирских перевозок – 80 % мирового объема.<sup>1</sup>

Положением о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобильного транспорта, утв. постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 25 ноября 2010 г. № 82, в ред. от 19 апреля 2018 г. № 13 (далее – постановление № 13) предусмотрена специфика правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, которая заключается в следующем.

**Время начала и окончания работы.** Началом работы считается момент явки к постоянному месту работы в час, установленный правилами внутреннего трудового распорядка и (или) графиками работ (сменности), а окончанием работы – время фактического освобождения его от выполнения трудовых обязанностей после проведения заключительных работ по сдаче автомобиля в пункте смены или возврату его к месту стоянки.

Время, необходимое на дорогу от проходной до рабочего места, на переодевание перед началом и после окончания работы, на регистрацию при уходе с работы, в рабочее время не включается.

В отдельных случаях начало и окончание работы могут устанавливаться вне постоянного места работы, о чем водителю должно быть сообщено не позднее окончания предыдущего рабочего дня (смены).

При выполнении междугородной автомобильной перевозки началом работы водителя в пути считается время окончания установленно-го графиком работ (сменности) времени отдыха, а окончанием работы – время начала отдыха по графику работ (сменности) в промежуточном или конечном пункте маршрута (п. 8 постановления № 13).

<sup>1</sup> Данные о видах транспорта приводятся из: Большая энциклопедия транспорта: в 8 т. / гл. ред. Н.С. Кошарев. – 2-е изд. – Москва: Большая рос. энцикл., 2003.

***В состав рабочего времени водителя включается:***

- подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед началом и после окончания работы (смены) (получение, оформление, сдача транспортных и проездных документов, оборудования, денежных средств, осмотр, проверка технического, санитарного состояния и комплектности, заправка автомобиля и др.);
- время проведения предрейсового медицинского обследования;
- время управления автомобилем;
- время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем при направлении в рейс двух водителей;
- время стоянки в пунктах погрузки (разгрузки) грузов, в местах посадки (высадки) пассажиров, в местах использования специальных автомобилей;
- время простоев не по вине водителя;
- время дополнительных специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах маршрута;
- время проведения работ по устранению возникших во время работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, не требующих разборки механизмов, а также выполнения регулировочных работ в полевых условиях при отсутствии технической помощи;
- время охраны груза и автомобиля во время стоянки на конечных и промежуточных пунктах маршрута при выполнении междугородных автомобильных перевозок в случае, если такие обязанности предусмотрены трудовым договором, заключенным с водителем;
- время проведения стажировки в качестве водителя-наставника;
- время дежурства в резерве;
- иное время в случаях, предусмотренных законодательством о труде.

Продолжительность подготовительно-заключительного времени исходя из состава работ и времени проведения предрейсового медицинского обследования устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом (п. 9 и 10 постановления № 13).

***Учет рабочего времени*** водителей осуществляется в табелях использования рабочего времени и других документах. Формы и порядок заполнения документов учета утверждаются нанимателем.

Если в месте служебной командировки организована работа по графику работ (сменности), отличному от графика работ (сменности) в месте постоянной работы, то рабочее время водителя учитывается по его фактической продолжительности на основании подтверждающих документов с места командирования.

В случае возвращения водителя из служебной командировки за пределами рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работ (сменности), рабочее время водителя учитывается по фактической продолжительности.

**Специфика времени отдыха** для работников автомобильного транспорта имеется во всех его параметрах.

При установленной графиком работ (сменности) продолжительности ежедневной работы (смены) более 8 часов водителю могут предоставляться два перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более 2 часов и не менее 40 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется, как правило, не позднее чем через 4 часа после начала работы.

Время предоставления перерыва(ов) для отдыха и питания и его (их) продолжительность помимо ПВТР могут устанавливаться по соглашению между водителем и нанимателем (п. 21 постановления № 13).

После непрерывного двухчасового управления автомобилем водителю должен предоставляться дополнительный специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем продолжительностью не менее 10 минут, который может быть присоединен к последующему перерыву после непрерывного управления автомобилем в течение 4 часов.

В случае, когда время предоставления дополнительного специального перерыва совпадает со временем предоставления перерыва для отдыха и питания, дополнительный специальный перерыв не предоставляется (п. 22 постановления № 13).

Число дней еженедельного отдыха водителя в текущем месяце должно быть не менее числа полных рабочих недель этого месяца (п. 26 постановления № 13).

**4.2. Водный транспорт** характеризуется выдающейся ролью морского транспорта. На него приходится 62 % мирового грузооборота, он также обслуживает около 4/5 всей международной торговли. Внутренний водный транспорт – старейший вид транспорта, сейчас он занимает по длине сети последнее место в мировой транспортной

системе. Развитие и размещение внутреннего водного транспорта в первую очередь связано с природными предпосылками – наличием рек и озер, пригодных для судоходства.

Положением о рабочем времени и времени отдыха экипажей судов внутреннего водного транспорта, утв. постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 30 сентября 2011 г. № 60 (далее – постановление № 60) предусмотрена специфика правового регулирования рабочего времени и времени отдыха. Действие Положения распространяется на членов экипажей судов, зарегистрированных в Государственном судовом реестре Республики Беларусь и находящихся в государственной и в частной собственности юридических и физических лиц, в том числе индивидуальных предпринимателей, осуществляющих судоходство (п. 2 постановления № 60).

**Специфика рабочего времени** для экипажей судов проявляется во всех его параметрах, начиная с понятия рабочего времени, которое дифференцируется в зависимости от несения вахты. Вахта – это особый вид выполнения служебных обязанностей, требующий повышенного внимания и непрерывного присутствия на посту или рабочем месте.

Рабочим временем членов экипажа судна, несущих вахтенную службу, считается время несения вахты, а также время, затраченное ими вне вахты по распоряжению капитана (командира) на выполнение аварийных и авральных работ.

Рабочим временем членов экипажа судна, не несущих вахтенную службу, является время, в течение которого члены экипажа судна выполняют судовые работы в соответствии с судовыми расписаниями (п. 6 постановления № 60).

Началом и окончанием работы считается время соответственно приема и сдачи вахты, судовых работ в часы, установленные расписанием вахт и судовых работ. Время начала и окончания работы (смены) определяется графиком работ (сменности).

На самоходных судах, самоходных транспортных судах и плавучих средствах с круглосуточной работой для членов экипажа судна устанавливается трехсменный и (или) двухсменный график работ (сменности). Очередная вахтенная смена предупреждается о заступлении на вахту не позднее чем за 30 минут до ее начала. Лица командного состава являются на вахту не позднее чем за 10 минут, а лица судовой команды – не позднее чем за 5 минут до начала вахты и должны ознакомиться с условиями плавания и работой технических средств (п. 8 и 9 постановления № 60).

Нанимателем может быть организована работа экипажа на судах с круглосуточной работой по бригадному методу работы. При двухсменном графике работы рабочее время каждого члена экипажа распределяется на две вахты и на каждого члена экипажа не должно превышать 12 часов в сутки. При этом перерыв между вахтами должен быть не менее 6 часов.

Работа экипажа судна по бригадному методу с нахождением на судне одной бригады, возглавляемой капитаном-механиком (командиром-механиком) и сменным капитаном – сменным механиком, организуется при условии продолжительности работы (смены) каждого члена экипажа не более 12 часов в сутки и нахождения на судне каждой бригады не более 15 суток подряд (п. 12 и 13 постановления № 60).

*Аварийные и авральные работы* производятся по распоряжению капитана (командира) судна. К аварийным относятся работы:

- по устранению аварийного состояния судна и исправлению повреждений и поломок как корпуса, так и судовой силовой установки во время плавания, препятствующих дальнейшему перемещению судна к первому порту;
- по спасанию людей, грузов и судового имущества, предотвращению его порчи, а также работы по предоставлению помощи другим судам и людям, терпящим бедствие;
- обусловленные штормовой погодой: дополнительное крепление судового имущества и грузов, установка и уборка тентов, дополнительная подача швартовых концов и перестановка судна в безопасное место;
- по снятию своего судна с мели и по разгрузке топлива и груза для облегчения судна, терпящего бедствие;
- по ликвидации пожара на судне, а также на буксируемых и находящихся рядом судах;
- выполняемые по тревогам (общесудовая, шлюпочная (при оставлении судна), «человек за бортом»).

*Авральные работы на судах производятся* при:

- формировании составов судов и плотов на рейдах и при прохождении шлюзов и каналов;
- подъеме якорей и выборке буксирных тросов вручную на несамоходных судах;
- укладке и подъеме мачт вручную при проследовании под мостами;

- уборке грузовых мостов, сходней (в том случае, когда эти работы не оплачиваются за счет грузоотправителя или грузополучателя);
- открытию и закрытию грузовых люков вручную;
- установке и перестановке земснаряда, дебаркадера и понтона, перекладке трубопровода рефулерного земснаряда;
- выходе на швартовые операции при неблагоприятных гидрометеорологических условиях, шлюзовании, подъеме на слип (спуске судна со слипа), при постановке в док (выходе из дока), к необорудованному причалу, берегу (отходе от причала, берега).

**Специфика времени отдыха** для экипажей судов заключается, в частности, в следующем.

При продолжительности рабочей смены более 8 часов могут предоставляться 2 перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более 2 часов.

Временем ежедневного отдыха членов экипажа считается перерыв между вахтами или периодами выполнения судовых работ. Продолжительность ежедневного отдыха не может быть менее 12 часов. При этом один из перерывов в работе должен быть не менее 8 часов непрерывного отдыха, а при работе экипажей по бригадному методу – не менее 6 часов. Продолжительность остальных перерывов перед заступлением на ходовую вахту должна составлять не менее 4 часов.

Число суммированных дней отдыха, полагающихся члену экипажа судна за работу сверх установленной продолжительности рабочего времени, определяется делением разницы между фактически отработанным временем за учетный период в часах по графику работ (сменности) по основной должности (без учета времени выполнения аварийных и авральных работ, а также времени работы в нерабочие праздничные дни, компенсированного по соглашению сторон оплатой) и расчетной нормой рабочего времени (в часах) за этот же период на продолжительность ежедневной работы (смены), рассчитанной исходя из установленной законодательством нормы продолжительности рабочего времени в неделю.

Суммированные дни отдыха предоставляются членам экипажа судна как в период навигации при длительных стоянках судов (ремонт, холодный отстой и так далее), так и в межнавигационный период.

В межнавигационный период суммированные дни отдыха предоставляются перед отпусками.

Очередность предоставления членам экипажа судна суммированных дней отдыха устанавливается нанимателем по согласованию с капитаном (командиром) судна в навигационный период, в межнавигационный период – нанимателем (п. 19–22 постановления № 60).

В межнавигационный период при отсутствии у членов экипажей судов суммированных дней отдыха, полагающихся им за работу сверх установленной продолжительности рабочего времени при суммированном учете рабочего времени, права на трудовой отпуск и незанятости их ремонтом флота, перегрузочных механизмов и на других работах предоставляется отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением (п. 23 постановления № 60).

4.3. **Воздушный транспорт** – это вид наиболее скоростного, но достаточно дорогостоящего транспорта играет важную роль в международных пассажирских перевозках. Его преимущества, кроме скорости, – качество поставок, географическая мобильность, позволяющая легко расширять и менять трассы. Сеть регулярных авиалиний опоясывает весь земной шар, протягиваясь на миллионы километров. Ее опорные точки – 5 тысяч аэропортов.

Специфика рабочего времени и времени отдыха авиационного персонала гражданской авиации регулируется Положением о рабочем времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов коммерческой гражданской авиации Республики Беларусь, утв. постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 3 декабря 2008 г. № 125 (далее – постановление № 125).

Положение регулирует рабочее время и время отдыха членов экипажей воздушных судов коммерческой гражданской авиации Республики Беларусь с учетом особенностей организации летной работы и направлено на сохранение профессиональной работоспособности и долголетия летного состава, повышение уровня безопасности полетов независимо от экономических интересов авиационных организаций. Нормы продолжительности полетного времени, служебного полетного времени и времени отдыха распространяются на членов экипажей ВС всех типов и летных должностных лиц авиационных организаций Республики Беларусь независимо от форм собственности и их ведомственной подчиненности (п. 2 и 3 постановления № 125).

**Рабочее время членов экипажей воздушных судов** состоит из служебного полетного времени и времени работы на земле (п. 12 постановления № 125).

*Служебное полетное время* включает в себя время:

- предполетной подготовки;
- полетное время;
- стоянки в промежуточном (конечном) аэропорту без смены экипажа и без предоставления условий для отдыха;
- послеполетных работ;
- задержек вылета от планового отправления в начальном, промежуточном и конечном аэропорту, если членам экипажа не предоставлялись условия для отдыха;
- перелета в качестве пассажиров для выполнения служебного задания;
- работы на земле в период запуска, прогрева, опробования двигателей и систем воздушных судов в случае несостоявшегося вылета;
- загрузки (разгрузки) воздушных судов в промежуточных и конечных аэропортах в присутствии членов кабинного экипажа;
- прохождения пограничного, таможенного, санитарно-карантинного и иных видов контроля на борту воздушных судов;
- регламентированного технологического перерыва в работе, предоставляемое членам экипажа в сверхнормативном полете (п. 16 постановления № 125).

Время перелета членов экипажа в качестве пассажиров для выполнения служебного задания вне места их постоянной работы или к месту послеполетного отдыха (после завершения полетного задания) учитывается в размере 50 % служебного полетного времени, затраченного на перелет. После перелета к месту выполнения полетного задания члены экипажа могут сразу выполнять полетное задание без отдыха только в пределах оставшейся (с учетом перелета) части 24-часового периода установленной продолжительности служебного полетного времени. Если оставшегося служебного полетного времени недостаточно для выполнения полетного задания, полетное задание может быть выполнено после отдыха не менее 10 часов с предоставлением членам экипажа условий для отдыха (п. 20 постановления № 125).

Продолжительность полетного времени экипажа воздушных судов за 24-часовой период не ограничивается, а в месяц составляет 90 часов, в год – 900.

В случае необходимости по распоряжению руководителя авиационной организации при отсутствии медицинских ограничений продолжительность полетного времени в течение месяца члену экипажа с его письменного согласия может быть увеличена на 20 % не более 3 раз в год с тем, чтобы продолжительность полетного времени в течение года не превышала норму 900 часов. Увеличение продолжительности полетного времени в течение месяца членам экипажа воздушных судов оформляется приказом руководителя авиационной организации по согласованию с врачом летной службы авиационной организации и профсоюзной организацией летного состава. Каждый час полетного времени сверх его продолжительности за месяц оплачивается в размере, определяемом коллективным договором, соглашением, но не менее 120 % размера часовой ставки, предусмотренной за полетное время (п. 32 постановления № 125).

*Время работы на земле включает в себя время:*

- работы в подразделении (предварительная подготовка к полетам, разборы полетов, изучение документов, профессиональная учеба, работа на тренажерах, проверка знаний, оформление полетной и служебной документации и др.);
- прохождения курсов периодической подготовки;
- прохождения врачебной летной экспертной комиссии;
- дежурства в резерве;
- нахождения на эстафете в промежуточном или конечном аэропорту со сменой экипажа;
- загрузки (разгрузки) ВС в базовом аэропорту по наряду (для бортоператоров и бортпроводников);
- прохождения пограничного, таможенного и в необходимых случаях в порядке, установленном законодательством, санитарно-карантинного и иных видов контроля в здании аэровокзала;
- других видов наземных работ, не связанных с выполнением полетного задания (п. 25 постановления № 125).

*Время отдыха членов экипажей воздушных судов включает в себя:*

- время предполетного отдыха;
- время послеполетного отдыха;
- время межполетного отдыха в базовом или во внебазовом аэропорту;

- регламентированный технологический перерыв члена экипажа в работе в сверхнормативном полете;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- трудовой отпуск.

Не разрешается совмещать время послеполетного отдыха члена экипажа с выходным днем по графику его работы. Не разрешается отвлекать членов экипажа от сна во время предполетного и послеполетного отдыха (п. 35–37 постановления № 125).

Минимальная продолжительность предполетного, послеполетного и межполетного времени зависит от продолжительности служебного полетного времени и типа аэропорта (базовый и внебазовый).

Постановлением № 125 регламентируются также особенности труда и отдыха при особых эксплуатационных обстоятельствах, летных должностных лиц, членов летных экипажей при выполнении авиационных работ, при перегонке воздушного судна с неисправностями.

**4.4. Железнодорожный транспорт** – вид наземного рельсового транспорта, представляющий собой совокупность его коммуникаций и транспортных средств, обеспечивающих управление и эксплуатационную деятельность железнодорожного транспорта. Железнодорожный транспорт, остается важным видом сухопутного транспорта, особенно по объему перевозимых грузов (10 % мирового объема). Протяженность мировой железнодорожной сети составляет 12,5 млн км.

Согласно ст. 3 Закона Республики Беларусь от 6 января 1999 г. № 237-3 «О железнодорожном транспорте», в ред. от 31 декабря 2014 г. № 227-3, железнодорожный транспорт в Республике Беларусь подразделяется на железнодорожный транспорт общего пользования, железнодорожный транспорт необщего пользования, а также технологический железнодорожный транспорт организаций.

Положением о рабочем времени и времени отдыха для отдельных категорий работников организаций железнодорожного транспорта общего пользования, утв. постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 5 марта 2009 г. № 18, в ред. от 30 июня 2015 г. № 31 (далее – постановление № 31) предусмотрена специфика правового регулирования рабочего времени и времени отдыха.

Действие Положения распространяется на отдельных категорий работников организаций железнодорожного транспорта общего поль-

зования, непосредственно обеспечивающих перевозочный процесс и безопасность движения поездов, в том числе осуществляющих свои трудовые обязанности в пути следования (поездке) или в пределах обслуживаемых участков инфраструктуры железнодорожного транспорта общего пользования, выполняющих работу по перевозке и охране грузов, оказанию услуг по обслуживанию пассажиров.

**Специфика рабочего времени** для вышеназванных категорий работников заключается в следующем.

Фактическое рабочее время учитывается с момента явки работника на место выполнения работы согласно ПВТР, графику работ (сменности) или особому указанию нанимателя и до момента фактического освобождения от работы в этот рабочий день (смену).

В отдельных случаях время начала и окончания работы может устанавливаться вне места постоянной работы (постоянного пункта сбора), о чем работнику сообщается не позднее окончания предыдущего рабочего дня. В этом случае время следования работника от постоянного пункта сбора до места работы и обратно не считается рабочим временем.

Если работник не был своевременно поставлен в известность о предстоящем месте работы или если расстояние от постоянного пункта сбора до места работы более 3 километров либо фактическое время проезда составило более 60 минут, то время следования от постоянного пункта сбора до места работы и обратно включается в рабочее время из расчета 12 минут на один километр при ходьбе пешком и по фактически затраченному времени при проезде (п. 8 и 9 постановления № 31).

Началом работы локомотивных и поездных бригад, бригад, обслуживающих специальный железнодорожный подвижной состав, работников военизированной охраны считается время явки к месту работы (локомотивное или моторвагонное депо, железнодорожная станция, вагонный участок, пункт смены локомотивных бригад, пункт оборота локомотивов и др.) по графику, наряду или вызову, а окончанием работы – время оформления соответствующей документации после сдачи локомотива (поезда, секции, вагона) в депо, вагонном участке, пункте смены или сдачи оружия и боеприпасов после сдачи состава на железнодорожной станции.

Время приема и сдачи локомотивов, рефрижераторных секций, вагонов локомотивными и поездными бригадами, бригадами рефрижера-

торных секций, а также время, установленное на подготовку вагонов в рейс работниками поездных бригад, включается в рабочее время (п. 10 и 11 постановления № 31).

При постоянном выполнении работы в пути началом работы считается время окончания установленного графиком работ (сменности) времени отдыха, а окончанием работы – время начала отдыха по графику работ (сменности) в пути.

Рабочее время и время отдыха работников, постоянная работа которых протекает в пути (поездных бригад пассажирских поездов, работников рефрижераторных поездов (секций), хоппер-дозаторных и думпкарных вертушек, служебно-технических, специальных и багажных вагонов), при общей продолжительности поездки в оба конца трое и более суток может исчисляться турой. Турой считается промежуток времени от момента явки работника в пункт постоянной работы для поездки до момента следующей явки работника после отдыха в пункте постоянной работы (п. 12 постановления № 31).

*Специфика времени отдыха* для работников железнодорожного транспорта имеется во всех его параметрах:

- перерывах для отдыха и питания;
- дополнительных специальных (технических) перерывах;
- ежедневном (междусменном) отдыхе;
- еженедельном отдыхе (выходные дни);
- отдыхе в государственные праздники и праздничные дни, объявленные нерабочими.

При сменной работе, а также при суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха в среднем за учетный период должна быть не менее 42 часов.

Работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени, выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно графикам работ (сменности).

Отдельным категориям работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, *допускается предоставление дней еженедельного непрерывного отдыха в суммированном виде:*

- проводникам пассажирских вагонов, приемосдатчикам груза и багажа багажных вагонов, поездным электромеханикам, на-

чальникам пассажирских поездов, работникам, обслуживающим железнодорожно-строительные машины, а также работникам, обслуживающим служебно-технические и специальные вагоны, постоянная работа которых протекает в пути, – за период не более чем две рабочие недели;

- механикам рефрижераторных поездов (секций) – за время поездки (туры).

После каждой поездки на постоянном месте работы работникам локомотивных бригад предоставляется междуменный отдых.

*Продолжительность междуменного отдыха* определяется в следующем порядке:

- рабочее время за поездку умножается на коэффициент 2,6 и из полученного произведения вычитается время отдыха, предоставленного в пункте оборота (смены бригад) (коэффициент 2,6 образуется путем деления недельной нормы часов отдыха в рабочие дни недели на недельную норму часов рабочего времени  $104 : 40 = 2,6$ );
- в отдельных случаях допускается уменьшение продолжительности междуменного отдыха в основном месте работы, но не более чем на одну четвертую часть от полагающегося по расчету, с соответствующим увеличением междуменного отдыха после следующих поездок в учетном периоде.

При этом продолжительность предоставляемого междуменного отдыха должна составлять не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене (п. 42–46 постановления № 31).

При многократном обороте моторвагонного подвижного состава в течение смены работникам локомотивных бригад может предоставляться перерыв для отдыха и питания или дополнительные специальные перерывы в пункте оборота или в конечном пункте следования поезда, а также в постоянном месте работы (который в данном случае рассматривается как пункт оборота) продолжительностью менее половины времени предшествующей работы, но не менее одного часа.

Время нахождения работников локомотивных бригад, обслуживающих моторвагонный подвижной состав, и кассиров билетных, осуществляющих оформление проездных документов в поездах, в пункте оборота или в пункте постоянной работы до одного часа, включается в рабочее время.

Для работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в пути, продолжительность междуменного отдыха в постоянном месте работы определяется в следующем порядке: рабочее время за поездку умножается на коэффициент 2,6, из полученного произведения вычитается время отдыха, предоставленного в пути следования, и прибавляются приходящиеся по календарю воскресенья и нерабочие праздничные дни за время поездки (туры).

При этом продолжительность предоставляемого междуменного отдыха должна составлять не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

Работникам, постоянная работа которых протекает в пути, кроме перерывов для отдыха и питания, во время поездки могут предоставляться дополнительные специальные перерывы, включаемые в рабочее время. Продолжительность этих перерывов определяется графиком работ (сменности) и должна составлять вместе с перерывом для отдыха и питания не менее половины времени предшествующей работы (п. 47–50 постановления № 31).

**4.5. Магистральный трубопроводный транспорт** – вид транспорта, предназначенный для транспортировки магистральными трубопроводами продукции, подготовленной в соответствии с требованиями технических нормативных правовых актов в области технического нормирования и стандартизации, от пункта приемки продукции до пункта ее сдачи, передачи в другие трубопроводы, на иной вид транспорта или хранение.

Магистральный трубопровод – единый имущественный, неделимый производственно-технологический комплекс, состоящий из подземных, подводных, наземных и надземных трубопроводов и других объектов, обеспечивающих безопасную транспортировку продукции от пункта ее приемки до пункта сдачи, передачи в другие трубопроводы, на иной вид транспорта или хранение (ст. 1 Закона Республики Беларусь от 9 января 2002 г. № 87-3 «О магистральном трубопроводном транспорте»).

Трубопроводный транспорт составляет 11 % от объема мирового грузооборота.

В соответствии с п. 341 Межотраслевых правил по охране труда при эксплуатации конвейерных, трубопроводных и других транспортных средств непрерывного действия, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10 апреля

2007 г. № 54, режим труда и отдыха работников устанавливается в соответствии с законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка организации.

5. В ч. 2 ст. 318 ТК установлено право, а не обязанность нанимателя вести учет рабочего времени не по фактическим его затратам, а по их нормативам, которые определяются нанимателем.

### **Статья 319. Особенности регулирования труда некоторых категорий работников**

Особенности регулирования труда (конкурсное замещение должностей служащих, почасовая оплата труда и др.) творческих, 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.

*(В редакции законов Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З, 18 июля 2019 г. № 219-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 24.01.2014, 2/2129; 27.07.2019, 2/2658.)*

*Автор комментария – Е.А. Лазарчук*

**Часть 1 ст. 319**, с изм. и доп. Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З, определяет особенности в регулировании труда творческих, научных работников, работников, осуществляющих педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта и отсылает к специальным нормам, установленных законодательством.

**Творческий работник** – это гражданин, который осуществляет творческую деятельность самостоятельно либо на основании Кодекса Республики Беларусь о культуре от 20 июля 2016 г. № 413-З, и независимо от того, является ли он членом творческого союза или нет (п. 1.15 ст. 1 Кодекса о культуре). При этом под творческой деятельностью понимается направление культурной деятельности, которое включает художественное творчество и иную интеллектуальную дея-

тельность, по итогам которых появляется новый, ранее не существовавший, результат интеллектуальной деятельности в сфере культуры (п. 1.14 ст. 1 Кодекса о культуре).

**Научный работник** – это физическое лицо, обладающее необходимой квалификацией и профессионально занимающееся научной деятельностью в соответствии с трудовым договором. К ним приравниваются лица, получающие в установленном законодательством порядке послевузовское образование в дневной форме получения образования (ст. 9 Закона Республики Беларусь от 21 октября 1996 г. № 708-ХІІІ «О научной деятельности», в ред. закона от 11 мая 2016 г. № 364-3).

Согласно ст. 17 Закона «О научной деятельности» прием лиц на должности научных работников осуществляется в соответствии с законодательством о труде, в том числе на основании срочного трудового договора после прохождения конкурса на замещение должности научного работника либо контракта без прохождения конкурса на замещение должности научного работника. А доплаты за ученые степени и звания устанавливаются на основании Указа Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2007 г. № 450 «Об установлении доплат за ученые степени и звания».

В соответствии со ст. 69 Закона Республики Беларусь от 4 января 2014 г. № 125-3 «О физической культуре и спорте», в ред. от 9 января 2018 г. № 92-3, под **педагогической деятельностью в сфере физической культуры и спорта** понимается осуществление и (или) руководство осуществлением физического воспитания спортсменами национальных и сборных команд Республики Беларусь по видам спорта, спортивного резерва и (или) спортсменов высокого класса, иных физических лиц в процессе проведения спортивных мероприятий, физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работы (за исключением физического воспитания обучающихся, осуществляемого учреждениями образования, иными организациями и индивидуальными предпринимателями, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации ими образовательных программ), осуществление учебно-методического обеспечения системы физической культуры и спорта на должностях, устанавливаемых Советом Министров Республики Беларусь, а также на основании гражданско-правовых договоров или в качестве индивидуального предпринимателя. Педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта вправе осуществлять

лица, имеющие среднее специальное или высшее образование в сфере физической культуры и спорта, а также допущенные к такой деятельности в порядке, на условиях и с учетом особенностей, установленных Министерством спорта и туризма Республики Беларусь.

Таким образом, законодательство, не дает точного определения, кого следует отнести к работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта, тем не менее позволяет определить их характеристики и выявить особенности регулирования труда таких работников. В отношении них действует Инструкция об особенностях регулирования труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта, утв. постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 14 апреля 2008 г. № 14, в ред. от 29 декабря 2017 г. № 36. Кроме того, совместным постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2014 г. № 73/102 «О некоторых вопросах заключения контрактов со спортсменами-инструкторами и тренерами национальной команды Республики Беларусь по виду спорта», в ред. от 28 февраля 2018 г. № 15/22 конкретизируются трудовые отношения со спортсменами-инструкторами и тренерами национальной команды Республики Беларусь по виду спорта.

В целом можно сделать вывод, что особенности регулирования труда творческих и научных работников, а также работников, осуществляющих педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются как законами, так и подзаконными нормативными правовыми актами. В равной степени это касается и медицинских работников.

**Медицинский работник** – это физическое лицо, имеющее высшее или среднее специальное медицинское образование, подтвержденное документом об образовании, и в установленном законодательством Республики Беларусь порядке занимающееся деятельностью, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, обеспечением санитарно-эпидемиологического благополучия населения, проведением медицинских экспертиз (ст. 1 Закона Республики Беларусь от 18 июля 1993 г. № 2435-ХІІ «О здравоохранении», в ред. от 21 октября 2016 г. № 433-З). В указанном Законе устанавливаются права и обязанности медицинских работников (ст. 50 и 51).

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23 марта 2016 г. № 46 «Об установлении сокращенной про-

должительности рабочего времени для медицинских работников» предусматривает, что для медицинских работников (за исключением работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, врачей-специалистов, являющихся руководителями организаций здравоохранения, медицинских научных организаций, санаторно-курортных и оздоровительных организаций, других организаций, которые наряду с основной деятельностью осуществляют медицинскую деятельность, обособленных подразделений этих организаций, главных медицинских сестер, медицинских сестер-диетологов, зубных техников) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 38,5 часа в неделю.

Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 2 июня 2014 г. № 52 «О некоторых вопросах организации труда медицинских работников» установлено, что продолжительность работы, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, обеспечением санитарно-эпидемического благополучия населения, проведением медицинской экспертизы, выполняемой медицинскими работниками сверх продолжительности рабочего времени по основной работе, не должна превышать 900 часов в год.

Статья 49 Закона о здравоохранении предусматривает, что работникам здравоохранения (к которым в том числе относятся медицинские работники) гарантируются условия труда, обеспечивающие надлежащее выполнение должностных обязанностей, заработная плата, трудовой отпуск, пенсионное обеспечение, выплата выходного и других единовременных пособий, иные меры материального и социального обеспечения в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

**Статья 320. Особенности регулирования труда педагогических работников и иных работников, участвующих в аттестации обучающихся либо образовательных мероприятиях**

Трудовые и связанные с ними отношения педагогических работников регулируются настоящим Кодексом и иными актами законодательства с учетом особенностей, установленных настоящей статьей.

Для отдельных категорий педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более

**36 часов в неделю, включая нормы часов педагогической нагрузки за ставку.**

Перечень категорий педагогических работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, а также нормы часов педагогической нагрузки за ставку определяются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере образования.

Наниматель имеет право приказом (распоряжением) направлять педагогических работников с их согласия в санаторно-курортные или оздоровительные организации, воспитательно-оздоровительные учреждения образования для реализации образовательных программ, программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении, в соответствии с законодательством.

Условия оплаты труда и порядок направления педагогических работников в санаторно-курортные или оздоровительные организации, воспитательно-оздоровительные учреждения образования определяются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере образования.

Наниматель имеет право по предложению иной организации с согласия работника направить его для участия в аттестации обучающихся либо образовательных мероприятиях, проводимых этой организацией. За период участия в аттестации обучающихся либо образовательных мероприятиях за работником сохраняются место работы и средний заработок.

Работникам, направляемым в соответствии с частью шестой настоящей статьи в организации, расположенные в другой местности вне места основной работы, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 95 настоящего Кодекса.

Иные особенности регулирования труда педагогических работников, в том числе конкурс на замещение соответствующей должности служащего, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

*(Введена Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 27.07.2019, 2/2658.)*

*Автор комментария – Е.А. Лазарчук*

Статья 320 введена Законом от 18 июля 2019 г. № 219-3. Она предусматривает особый порядок регулирования труда педагогических работников и иных работников, участвующих в аттестации обучающихся либо образовательных мероприятиях.

**Частью 1 ст. 320** установлено, что трудовые и связанные с ними отношения педагогических работников регулируются как

непосредственно ТК, так и иными актами законодательства, к которым относятся:

- Кодекс Республики Беларусь об образовании;
- выпуск 28 ЕКСД «Должности служащих, занятых в образовании», утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 28 апреля 2001 г. № 53, в ред. от 3 октября 2017 г. № 50 (далее – выпуск 28 ЕКСД);
- постановление Министерства образования Республики Беларусь от 30 марта 2007 г. № 25, в ред. от 22 июля 2013 г. № 53 «О некоторых особенностях регулирования труда педагогических работников» (вместе с Инструкцией по методике исчисления ставок педагогических работников с учетом педагогической нагрузки);
- постановление Министерства образования Республики Беларусь от 30 марта 2007 г. № 26, в ред. от 7 октября 2011 г. № 269 «О совершенствовании организации труда педагогических работников»;
- Инструкция о порядке определения оплачиваемых часов организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся в учреждениях образования, утв. постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 25 ноября 2004 г. № 70, в ред. от 22 июля 2013 г. № 52;
- постановление Министерства образования Республики Беларусь от 5 сентября 2011 г. № 255 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников и признании утратившими силу отдельных постановлений Министерства образования Республики Беларусь», в ред. от 24 февраля 2014 г. № 12 (далее – постановление № 255);
- постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней»;
- Инструкция о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), утв. постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22 августа 2012 г. № 101;

- Положение о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь, утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 июня 2011 г. № 806;
- Приказ Министерства образования Республики Беларусь от 19 января 2017 г. № 21 «О совершенствовании организации шестого школьного дня»;
- Перечень должностей, связанных с осуществлением педагогической деятельности, выполнением воспитательных функций, других должностей, профессий, связанных с постоянной работой с детьми, утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 января 2009 г. № 76, в ред. от 23 ноября 2012 г. № 1071;
- Соглашение между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2016–2019 годы от 16 марта 2016 г. № 189 (далее – Соглашение);
- и др.

В соответствии с ч. 1 п. 1 ст. 50 Кодекса об образовании **педагогическими работниками** признаются лица, которые осуществляют педагогическую деятельность (реализуют содержание образовательных программ, программ воспитания, осуществляют научно-методическое обеспечение образования и (или) осуществляют руководство образовательной деятельностью учреждения образования, его структурных подразделений). При этом для точного понимания должностных обязанностей конкретного педагогического работника обязательно нужно учитывать квалификационную характеристику той должности, которую он занимает, и которая указана в выпуске 28 ЕКСД.

Так, выпуском 28 ЕКСД предусмотрено три раздела, в первом из которых указаны руководящие должности служащих, занятых в образовании, во втором – должности специалистов, а в третьем – должности других служащих.

К *руководителям относятся следующие работники*: директор (начальник, заведующий), а также директор (заведующий) филиала; ректор; первый проректор; проректор; проректор по воспитательной работе; проректор по научной работе; проректор по научно-методической (методической) работе; проректор по учебной работе; начальник

управления (отдела) по воспитательной работе с молодежью; начальник учебно-методического управления (части, отдела); декан (начальник факультета); заведующий (начальник) кафедрой; заведующий лабораторией; заведующий общежитием; заведующий отделением; заведующий отделением дополнительного образования; заведующий ресурсным центром; заведующий производственной (учебно-производственной) мастерской; заведующий учебно-консультационным пунктом; заведующий учебно-методическим кабинетом; заместитель директора (начальника, заведующего) по основной деятельности (учебной, воспитательной, учебно-воспитательной, учебно-методической, учебно-производственной работе, производственному обучению); заместитель директора по работе с иностранными обучающимися; заместитель директора по режиму; начальник (заведующий) спортивного клуба учреждения высшего образования; начальник студенческого городка; руководитель практики; руководитель студенческой научно-исследовательской лаборатории (студенческого проектно-конструкторского бюро); старший мастер.

*К специалистам относятся следующие работники:* воспитатель дошкольного образования; воспитатель и воспитатель-методист; приемный родитель (родитель-воспитатель); инспектор по охране детства; учитель; учитель-дефектолог (учитель-логопед, тифлопедагог, сурдопедагог, олигофренопедагог); педагог-организатор; педагог-психолог; педагог социальный; педагог-профориентолог (профориентолог); педагог дополнительного образования; мастер производственного обучения учреждения образования; профессор; доцент; преподаватель (ассистент), преподаватель-стажер; старший преподаватель; аккомпаниатор; концертмейстер; музыкальный руководитель; культорганизатор; инструктор парашютно-десантной подготовки; инструктор по физической культуре; руководитель физического воспитания; методист.

*К должностям других служащих, занятых в образовании, относятся:* помощник воспитателя; дежурный по общежитию; дежурный по режиму; секретарь учебной части.

**Частями 2 и 3 ст. 320 ТК** предусмотрено, что для отдельных категорий педагогических работников **устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени**. Ведь в связи с особым характером труда, требующего повышенной умственно-эмоциональной деятельности, значительного интеллектуального и нервного напряжения, вызывающих быструю утомляемость, для педагогических работников с целью предоставления дополнительного отдыха и создания условий повышенной охраны труда в соответствии с постановлением Мини-

стерства образования Республики Беларусь от 5 сентября 2011 г. № 255 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников и признании утратившими силу отдельных постановлений Министерства образования Республики Беларусь» (далее – постановление № 255) установлены:

- во-первых, сокращенная продолжительность рабочего времени педагогических работников, которая не должна превышать 36 часов в неделю (см. таблицу 1);
- во-вторых, норма часов педагогической нагрузки за ставку (см. таблицу 2).

Под *педагогической нагрузкой* понимается объем педагогической деятельности отдельных педагогических работников в части реализации содержания образовательных программ, программ воспитания, включая осуществление учителями и преподавателями дополнительного контроля учебной деятельности учащихся и организационно-воспитательной работы в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего, профессионально-технического, среднего специального образования, специального образования на уровне общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью (п. 1 постановления № 255).

Таблица 1

**Перечень отдельных категорий педагогических работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени**

№ п/п	Наименование должностей	Наименование учреждений образования и иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность	Сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю (часов)
1	2	3	4
1	Заведующие кафедрами, профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели, ассистенты, преподаватели-стажеры	Учреждения высшего образования (кроме высших колледжей); высшие колледжи при реализации образовательной программы высшего образования I ступени, обеспечивающей получение квалификации специалиста с высшим образованием и интегрированной с образовательными программами среднего специального образования; академии последипломного образования;	36

Продолжение табл. 1

1	2	3	4
		<p>институты повышения квалификации и переподготовки;</p> <p>институты развития образования;</p> <p>институты, находящиеся в подчинении Национальной академии наук Беларуси, реализующие образовательные программы высшего образования, образовательные программы дополнительного образования взрослых;</p> <p>иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации по решению Правительства Республики Беларусь образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов</p>	
2	Воспитатели, воспитатели дошкольного образования	<p>Учреждения дошкольного образования;</p> <p>учреждения общего среднего образования при реализации образовательной программы дошкольного образования;</p> <p>воспитательно-оздоровительные учреждения;</p> <p>детские реабилитационно-оздоровительные центры;</p> <p>дома ребенка (кроме специализированных домов ребенка);</p> <p>иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации образовательной программы дошкольного образования, программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении</p>	36
3	Воспитатели, воспитатели дошкольного образования	<p>Учреждения общего среднего образования при реализации образовательных программ (кроме образовательной программы дошкольного образования, образовательных программ специального образования);</p> <p>учреждения высшего образования при реализации образовательной программы среднего образования;</p> <p>социально-педагогические учреждения;</p> <p>специальные учебно-воспитательные учреждения;</p>	30

Продолжение табл. 1

1	2	3	4
		<p>специальные лечебно-воспитательные учреждения; комнаты школьника (по месту жительства), детские комнаты; организации здравоохранения (кроме домов ребенка и специализированных домов ребенка); приемники-распределители для несовершеннолетних и воспитательные колонии</p>	
4	Воспитатели, воспитатели дошкольного образования	<p>Учреждения специального образования; специальные группы, группы интегрированного обучения и воспитания при реализации образовательных программ специального образования; специализированные дома ребенка; учреждения социального обслуживания, создавшие условия для получения специального образования; группы продленного дня учащихся специальных классов, классов интегрированного обучения и воспитания при реализации образовательных программ специального образования; иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования, образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью при условии реализации образовательной программы дошкольного образования</p>	25
5	Воспитатели-методисты	<p>Учреждения дошкольного образования; иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации образовательной программы дошкольного образования</p>	36

Окончание табл. 1

1	2	3	4
6	Инструкторы по физической культуре	<p>Учреждения общего среднего образования и учреждения специального образования (кроме специальных дошкольных учреждений), имеющие плавательные бассейны;</p> <p>воспитательно-оздоровительные учреждения образования;</p> <p>детские реабилитационно-оздоровительные центры;</p> <p>детские дома;</p> <p>иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении</p>	30
7	Руководители физического воспитания	<p>Учреждения дошкольного образования;</p> <p>учреждения специального образования при реализации образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования, образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью;</p> <p>учреждения общего среднего образования при реализации образовательной программы дошкольного образования;</p> <p>иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации образовательной программы дошкольного образования или образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования, образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью при условии реализации образовательной программы дошкольного образования</p>	30

Таблица 2

**Перечень отдельных категорий педагогических работников, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку**

№ п/п	Наименование должностей	Наименование учреждений образования и иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность	Норма часов педагогической нагрузки за ставку	
			в неделю	в год
1	2	3	4	5
1	Учителя	Учреждения общего среднего образования при реализации образовательных программ общего среднего образования, образовательной программы профессиональной подготовки рабочих (служащих); специальные школы закрытого типа; специальные лечебно-воспитательные школы закрытого типа; учреждения специального образования (кроме специальных дошкольных учреждений); образовательные-оздоровительные центры; учреждения высшего образования при реализации образовательной программы среднего образования; детские школы искусств	20	–
2	Учителя-дефектологи	Учреждения специального образования; пункты коррекционно-педагогической помощи; специальные группы, группы интегрированного обучения и воспитания, классы интегрированного обучения и воспитания учреждений дошкольного образования, учреждений общего среднего образования, детских домов; классы интегрированного обучения и воспитания учреждений высшего образования при реализации образовательной программы среднего образования; специальные школы закрытого типа; специальные лечебно-воспитательные школы закрытого типа;	20	–

Продолжение табл. 2

1	2	3	4	5
		<p>иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования, образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью при условии реализации образовательной программы дошкольного образования</p>		
3	Преподаватели	<p>Учреждения профессионально-технического образования;          учреждения среднего специального образования;          специальные профессионально-технические училища закрытого типа;          специальные лечебно-воспитательные профессионально-технические училища закрытого типа;          учреждения общего среднего образования при реализации образовательной программы среднего специального образования, обеспечивающей получение квалификации специалиста со средним специальным образованием;          учреждения высшего образования при реализации образовательных программ профессионально-технического образования, образовательных программ среднего специального образования;          центры повышения квалификации руководящих работников и специалистов;          центры подготовки, повышения квалификации и переподготовки рабочих;          иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при</p>	–	800

Продолжение табл. 2

1	2	3	4	5
		реализации образовательной программы повышения квалификации рабочих (служащих), образовательной программы переподготовки рабочих (служащих), образовательной программы профессиональной подготовки рабочих (служащих), образовательной программы совершенствования возможностей и способностей личности, образовательной программы обучающих курсов (лекториев, тематических семинаров, практикумов, тренингов, офицерских курсов и иных видов обучающих курсов)		
4	Педагоги дополнительного образования	Учреждения дополнительного образования детей и молодежи; учреждения общего среднего образования; учреждения специального образования; специальные школы закрытого типа; специальные лечебно-воспитательные школы закрытого типа; воспитательно-оздоровительные учреждения образования; социально-педагогические учреждения; учреждения высшего образования при реализации образовательной программы среднего образования; иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении, образовательной программы дополнительного образования детей и молодежи	20	–
5	Педагоги дополнительного образования	Учреждения профессионально-технического образования; учреждения среднего специального образования; учреждения высшего образования при реализации образовательных	–	800

Продолжение табл. 2

1	2	3	4	5
		программ (кроме образовательной программы среднего образования); специальные профессионально-технические училища закрытого типа; специальные лечебно-воспитательные профессионально-технические училища закрытого типа		
6	Концерт-мейстеры и аккомпаниаторы	Учреждения дополнительного образования детей и молодежи; учреждения общего среднего образования при реализации образовательных программ (кроме образовательной программы среднего специального образования, обеспечивающей получение квалификации специалиста со средним специальным образованием); учреждения специального образования; специальные школы закрытого типа; специальные лечебно-воспитательные школы закрытого типа; воспитательно-оздоровительные учреждения образования; социально-педагогические учреждения; учреждения высшего образования при реализации образовательной программы среднего образования; иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении, образовательной программы дополнительного образования детей и молодежи	24	–
7	Концерт-мейстеры и аккомпаниаторы	Учреждения профессионально-технического образования; учреждения среднего специального образования; учреждения высшего образования при реализации образовательных	–	960

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5
		<p>программ, кроме образовательной программы среднего образования;</p> <p>учреждения общего среднего образования при реализации образовательной программы среднего специального образования, обеспечивающей получение квалификации специалиста со средним специальным образованием;</p> <p>специальные профессионально-технические училища закрытого типа;</p> <p>специальные лечебно-воспитательные профессионально-технические училища закрытого типа</p>		
8	Музыкальные руководители	<p>Учреждения дошкольного образования;</p> <p>учреждения общего среднего образования;</p> <p>детские дома;</p> <p>учреждения специального образования;</p> <p>детские реабилитационно-оздоровительные центры;</p> <p>иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации образовательной программы дошкольного образования, а также образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования, образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью при условии реализации образовательной программы дошкольного образования</p>	24	–
9	Культорганизаторы	<p>Учреждения дополнительного образования детей и молодежи;</p> <p>воспитательно-оздоровительные учреждения образования;</p> <p>детские реабилитационно-оздоровительные центры</p>	24	–

Помимо указанных выше сокращенной продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической нагрузки за ставку, при детальном рассмотрении рабочего времени педагогических работников следует учитывать как общие положения ч. 1 ст. 110 и ч. 1 ст. 132 ТК, так и специальные нормы, установленные, например, п. 1 постановления № 26. Так, руководители (их заместители) учреждений образования (их структурных подразделений) могут выполнять в рабочее время оплачиваемую педагогическую деятельность в части реализации образовательных программ по месту основной работы в объеме не более половины нормы часов педагогической нагрузки за ставку педагогических работников (т.е. не более 10 часов).

Отметим, что для педагогических работников под ставкой понимается несколько иная дефиниция, чем в большинстве отраслей экономики. По общему правилу, когда работник работает на полную ставку, имеется в виду, что он работает полное рабочее время, т.е. 40 часов в неделю. А для педагогических работников ставка – это педагогическая нагрузка, которая зависит от категории педагога. Для учителей полная ставка – это 20 часов в неделю.

Особую актуальность приобрел в последнее время *вопрос о работе педагогических работников в шестой школьный день*, когда акцент должен делаться на физкультурно-оздоровительные, спортивно-массовые мероприятия, трудовое воспитание учащихся и профориентационную работу. Также именно в шестой школьный день рекомендовано проводить внеучебную работу по организации научно-практических конференций, интеллектуальных конкурсов учителями-предметниками по учебному предмету, организацию факультативных занятий, объединений по интересам для учащихся 9 – 11 классов (пп. 3.6–3.7 п. 3 приказа Министерства образования Республики Беларусь от 19 января 2017 г. № 21 «О совершенствовании организации шестого школьного дня»). Все перечисленные мероприятия проводятся в рамках запланированных факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий в школе (гимназии) и т.д.

Отметим, что учителям и преподавателям в соответствии с Инструкцией о порядке определения оплачиваемых часов организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся в учреждениях образования, утв. постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 25 ноября 2004 г. № 70 (далее – Инструкция № 70) подлежат оплате часы организацион-

но-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего, профессионально-технического, среднего специального образования, специального образования на уровне общего среднего образования.

При этом в Инструкции № 70 четко разделено, какие виды работ относятся к организационно-воспитательной работе в учебных заведениях, а какие – к дополнительному контролю учебной деятельности учащихся. Так, например, **организационно-воспитательная работа в учебных заведениях включает следующие виды работ:** классное руководство или работа куратора учебной группы, индивидуальная и групповая воспитательная работа с учащимися, идеологическая, культурно-массовая работа, организация мероприятий воспитательно-оздоровительного направления, пропаганда и формирование навыков здорового образа жизни, организация общественно-полезной деятельности, трудовое воспитание и профориентация, профилактика противоправного поведения учащихся, социально-педагогическая работа с родителями; организация и выполнение работы по обучению в учебных кабинетах, мастерских, лабораториях, цикловых, предметных и методических комиссиях учебных заведений (п. 2 Инструкции № 70).

**Дополнительный контроль учебной деятельности учащихся** – это проведение учителями (преподавателями) учебных заведений работы по проверке знаний учащихся с применением дифференцированных и индивидуальных форм, включая проверку письменных работ, и использованием современных технологий.

Таким образом, указанные выше организационно-воспитательная работа и дополнительный контроль учебной деятельности учащихся, осуществляемые за пределами времени, отводимого на проведение учебных занятий в соответствии с учебными планами, и проводимые в шестой школьный день, могут оплачиваться исходя из норм Инструкции № 70. Каждому учителю в зависимости от преподаваемых им учебных предметов устанавливается не менее 0,5 и не более 2 оплачиваемых часов в неделю из расчета на ставку исходя из установленной нормы часов педагогической нагрузки (20 часов в неделю).

Одновременно следует учитывать, что рабочее время учителя не ограничивается только объемом педагогической нагрузки, оно еще включает **дополнительную работу**. Такая работа, как правило, осуществляется в соответствии с Планами воспитательной, физкультур-

но-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, в соответствии с приказами руководителей, в том числе и в шестой школьный день. Можно сделать вывод, что организация работы в шестой школьный день предполагает проведение стимулирующих, факультативных, поддерживающих занятий, а также мероприятий и т.д., при этом дополнительная оплата труда учителей, проводящих такие занятия, отдельно не производится. Начисление заработной платы учителю производится исходя из установленной ему педагогической нагрузки.

**Частями 4–7 ст. 320 ТК** предусмотрено право нанимателя направить педагогических работников в санаторно-курортные или оздоровительные организации, воспитательно-оздоровительные учреждения образования для реализации образовательных программ, программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении. При этом устанавливается, что обязательным условием такого направления является согласие самого работника. А оформление такого направления производится путем издания нанимателем приказа или распоряжения.

Условия оплаты труда и порядок направления педагогических работников в санаторно-курортные или оздоровительные организации, воспитательно-оздоровительные учреждения образования определяются Инструкцией о порядке направления педагогических работников учреждений образования в санаторно-курортные или оздоровительные организации, утв. постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 27 августа 2007 г. № 46, а также ст. 321 ТК.

Частями 6 и 7 ст. 320 ТК предусмотрено также право нанимателя направить педагогического работника для участия в аттестации обучающихся либо участия в образовательных мероприятиях, проводимых иной организацией. Инициатива о приглашении работника исходит от сторонней организации. Обязательным условием такого направления является согласие самого работника. При этом статьей регламентировано, что таким работникам сохраняется место работы и средний заработок, а работникам, направляемым в организации, расположенные в другой местности вне места основной работы, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 95 ТК.

**Заключительной ч. 7 ст. 320** установлено, что иные особенности регулирования труда педагогических работников устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им

органом. Например, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней», в котором в качестве приложения № 1 содержится Перечень организаций и должностей педагогических работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней, что обусловлено повышенной интенсивностью и напряженностью их труда (см. табл. 3).

Таблица 3

**Перечень организаций и должностей педагогических работников,  
продолжительность основного отпуска которых составляет  
более 24 календарных дней**

Наименование организаций	Наименование должностей	Продолжительность основного отпуска (в календарных днях)
1	2	3
1. Учреждения общего среднего образования, учреждения профессионально-технического образования, учреждения среднего специального образования, вспомогательные школы (вспомогательные школы-интернаты), специальные общеобразовательные школы (специальные общеобразовательные школы-интернаты), центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные учебно-воспитательные учреждения, специальные лечебно-воспитательные учреждения, детские школы искусств, учреждение образования «Национальный детский образовательно-оздоровительный центр «Зубренок», обособленные и структурные подразделения (при реализации образовательных программ среднего образования, профессионально-технического образования и среднего специального образования) учреждений высшего образования	директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-методической, учебно-производственной, воспитательной работе, производственному обучению, работе с иностранными учащимися, по спорту, основной деятельности, заведующие филиалами, общезажитиями учреждений общего среднего образования, учебно-консультационными пунктами, отделениями, центром профессиональной и социальной реабилитации детей-инвалидов и детей с особенностями психофизического развития, ресурсным центром, начальники отделов воспитательной работы с молодежью, преподаватели, учителя, учителя-дефектологи, руководители физического воспитания, допризывной подготовки, практики, музыкальные руководители	56

Продолжение табл. 3

1	2	3
2. Учреждения высшего образования	ректоры, первые проректоры, проректоры по учебной, научной, воспитательной, лечебной (клинической), летной работе, вечернему, заочному, производственному обучению, заведующие подготовительными отделениями, директора (начальники, заведующие) структурных подразделений по основной деятельности и их заместители по основной деятельности, заведующие докторантурами, аспирантурами, ординатурами, магистратурами, интернатурами, учебно-консультационными пунктами, деканы и их заместители, заведующие кафедрами (начальники кафедр), профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели (ассистенты), преподаватели-стажеры, руководители практики, начальники (заведующие) управлений, отделов по воспитательной работе с молодежью и их заместители, ученые секретари	56
3. Санаторные ясли-сады и санаторные детские сады для детей, больных туберкулезом и с риском его развития, страдающих онкологическими заболеваниями, инфицированных вирусом иммунодефицита человека, специальные дошкольные учреждения, дома ребенка, специальные группы и группы интегрированного обучения и воспитания (при реализации образовательных программ специального образования на уровне дошкольного образования), санаторные группы для детей, больных туберкулезом и с риском его развития,	директора, заместители директоров по учебно-методической, воспитательной работе, заведующие, заместители заведующих по основной деятельности, воспитатели-методисты, воспитатели, руководители физического воспитания, музыкальные руководители, учителя-дефектологи	56

Продолжение табл. 3

1	2	3
страдающих онкологическими заболеваниями, инфицированных вирусом иммунодефицита человека (при реализации образовательной программы дошкольного образования), обособленные и структурные подразделения (при реализации образовательных программ специального образования на уровне дошкольного образования) иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность		
4. Социально-педагогические учреждения, детские дома семейного типа, приемные семьи	директора (заведующие), заместители директоров по учебной, учебно-воспитательной, учебно-методической, воспитательной работе, старшие воспитатели, воспитатели, музыкальные руководители, учителя-дефектологи, родители-воспитатели, приемные родители	56
5. Дома-интернаты и специализированные учреждения для детей-инвалидов с особенностями психофизического развития, государственное учреждение «Республиканский реабилитационный центр для детей-инвалидов Министрства труда и социальной защиты Республики Беларусь», отделения (кабинеты, группы) организаций здравоохранения для детей с особенностями психофизического развития, психиатрическими, психоневрологическими, онкологическими заболеваниями, больных туберкулезом, а также для больных с острыми нарушениями мозгового кровообращения, нарушени-	заместители директоров по учебно-воспитательной работе, заведующие отделениями социальной и психологической реабилитации и адаптации, педагоги дополнительного образования, музыкальные руководители, педагоги-психологи, учителя, воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги социальные, учителя-дефектологи	56

Продолжение табл. 3

1	2	3
ями слуха, голоса и речи, заболеваниями нервной системы и поражением опорно-двигательного аппарата		
6. Санаторные школы-интернаты для детей, больных туберкулезом и с риском его развития, вспомогательные школы (вспомогательные школы-интернаты), специальные общеобразовательные школы (специальные общеобразовательные школы-интернаты), центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные дошкольные учреждения, социально-педагогические учреждения, специальные учебно-воспитательные учреждения, специальные лечебно-воспитательные учреждения	педагоги дополнительного образования	56
7. Учреждения общего среднего образования, вспомогательные школы (вспомогательные школы-интернаты), специальные общеобразовательные школы (специальные общеобразовательные школы-интернаты), центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные учебно-воспитательные учреждения, специальные лечебно-воспитательные учреждения, учреждение образования «Национальный детский образовательно-оздоровительный центр «Зубренок», обособленные и структурные подразделения (при реализации образовательной программы среднего образования) учреждений высшего образования	старшие воспитатели, воспитатели	56

Продолжение табл. 3

1	2	3
8. Учреждения образования (кроме учреждений дополнительного образования детей и молодежи, учреждений дополнительного образования взрослых, воспитательно-оздоровительных учреждений образования), учреждение образования «Национальный детский образовательно-оздоровительный центр «Зубренок», обособленные и структурные подразделения (при реализации образовательной программы дошкольного образования и образовательных программ специального образования на уровне дошкольного образования) иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность	педагоги-психологи, педагоги социальные, педагоги-организаторы, старшие мастера и мастера производственного обучения учреждений образования	56
9. Специализированные учебно-спортивные учреждения, учреждения общего среднего образования	тренеры-преподаватели по спорту	42
10. Учреждения дошкольного образования (кроме санаторных яслей-садов и санаторных детских садов, указанных в пункте 3 настоящей графы), учреждения общего среднего образования (при реализации образовательной программы дошкольного образования), обособленные и структурные подразделения (при реализации образовательной программы дошкольного образования) иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность	заведующие, заместители заведующих по основной деятельности, воспитатели-методисты, воспитатели, музыкальные руководители, руководители физического воспитания	42

Продолжение табл. 3

1	2	3
11. Учреждения профессионально-технического образования, учреждения среднего специального образования, специальные профессионально-технические училища закрытого типа, специальные лечебно-воспитательные профессионально-технические училища закрытого типа, обособленные и структурные подразделения (при реализации образовательных программ профессионально-технического и среднего специального образования) учреждений высшего образования	заведующие учебно-методическими кабинетами, учебными лабораториями	30
12. Учреждения профессионально-технического образования, учреждения среднего специального образования, учреждения высшего образования	воспитатели	30
13. Учреждения образования (кроме учреждений образования, указанных в пункте 6 настоящей графы, а также учреждений дополнительного образования детей и молодежи, воспитательно-оздоровительных учреждений образования), учреждение образования «Национальный детский образовательно-оздоровительный центр «Зубренок»	педагоги дополнительного образования, заведующие отделами по основной деятельности	30
14. Учреждения образования (кроме учреждений дополнительного образования детей и молодежи, учреждений дополнительного образования взрослых, воспитательно-оздоровительных учреждений образования), учреждение образования «Национальный детский образовательно-оздоровительный центр «Зубренок»	концертмейстеры, аккомпаниаторы, методисты	30

Окончание табл. 3

1	2	3
15. Отделения (кабинеты, группы) организаций здравоохранения для оказания медицинской помощи больным детям (кроме отделений (кабинетов, групп) организаций здравоохранения, указанных в пункте 5 настоящей графы)	воспитатели, музыкальные руководители	42

Педагогическим работникам ежегодный отпуск предоставляется, как правило, после окончания учебного года в летний каникулярный период. Однако в *порядке исключения ежегодный отпуск может быть предоставлен и в течение учебного года*. Действующее законодательство лишь устанавливает период, на который должен быть запланирован отпуск данной категории работников. Такое исключение возможно, если по условиям организации учебной работы или по состоянию здоровья педагогического работника не представляется возможным предоставить ему отпуск в период летних каникул (руководство производственной практикой, работа в приемной комиссии, болезнь преподавателя и т.д.).

*Специальными нормами урегулированы:*

- порядок аттестации педагогических работников – в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), утв. постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22 августа 2012 г. № 101;
- порядок проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования – на основании Положения о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь, утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 июня 2011 г. № 806;
- иные вопросы регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

*От издателя.* Более подробно о регулировании труда педагогических работников читайте в книге: «Правовое регулирование труда педагогических работников (учителя, преподаватели, профессорско-преподавательский состав и др.)». Минск, Амафeya, 2019 г. Информацию о содержании книги и ее наличии см. на сайте [Bonanza.by](http://Bonanza.by). Нормативные правовые акты, регулирующие труд педагогических работников (упоминаемые в данной статье и в книге), в бесплатном доступе представлены на сайте Dikta.by.

**Статья 321. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь**

Трудовые и связанные с ними отношения иностранных работников дипломатических представительств и консульских учреждений иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, регулируются законодательством соответствующего иностранного государства.

Трудовые и связанные с ними отношения работников – граждан Республики Беларусь, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, регулируются настоящим Кодексом (за исключением норм раздела IV, а также норм, регламентирующих участие профсоюзов (иных представителей работников) в регулировании трудовых и связанных с ними отношений) с учетом особенностей, предусмотренных настоящей статьей.

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.

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.

*(В редакции Закона Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 24.01.2014, 2/2129.)*

*Автор комментария – А.В. Баранашич*

1. В ст. 321 ТК определен порядок регулирования трудовых и связанных с ними отношений иностранных работников, осуществляющих трудовую деятельность в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных

в Республике Беларусь, а также работников – граждан Республики Беларусь, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь.

**Дипломатическое представительство** – это орган государства, находящийся на территории другого государства для осуществления дипломатических сношений с этим государством. Существуют два вида дипломатических представительств – посольства и миссии. Посольство возглавляется послом, а миссия – посланником или постоянным поверенным в делах.

Функции дипломатического представительства определены в ст. 3 Венской конвенции о дипломатических сношениях от 18 апреля 1961 г., вступившей в силу для Беларуси 13 июня 1964 г.

Наряду с дипломатическими отношениями государства поддерживают друг с другом и консульские отношения, для чего обмениваются консульскими учреждениями, создаваемыми по обоюдному соглашению. Консульские отношения могут быть установлены и между государствами, не поддерживающими дипломатических отношений.

В отличие от дипломатических представителей консулы не являются полномочными представителями своего государства в государстве пребывания. Консулы представляют государства лишь по определенному кругу вопросов и только в своем консульском округе.

Правовой статус *консульских учреждений* определен Венской конвенцией о консульских сношениях от 24 апреля 1963 г., вступившей в силу для Беларуси – 20 апреля 1989 г.

2. Согласно **ч. 1 ст. 321 ТК** трудовые и связанные с ними отношения с участием иностранных работников дипломатических представительств и консульских учреждений регулируются в соответствии с законодательством соответствующего иностранного государства. При этом законодательство Республики Беларусь в отношении данных работников, не применяется.

Работники, указанные в ч. 1 ст. 321 имеют особый правовой статус. Так, например, в соответствии с п. 1 ст. 47 Венской конвенции о консульских сношениях от 24 апреля 1963 г. работники консульского учреждения в том, что касается выполнения работы для представляемого государства, освобождаются от любых обязанностей, связанных с получением разрешения на работу, установленных законами и правилами государства пребывания о найме на работу иностранцев.

3. Следует обратить внимание на то, что в отличие от иностранных работников, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, на работников – граждан Республики Беларусь, осуществляющих трудовую деятельность в этих же представительствах и учреждениях, распространяются нормы ТК с учетом особенностей, предусмотренных ст. 321. Вместе с тем из этого правила есть исключение, получившее закрепление в ч. 2 ст. 321. Так, *на данных работников не распространяются нормы раздела IV ТК «Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений»*, а также нормы, регламентирующие участие профсоюзов или иных представителей работников в регулировании трудовых и связанных с ними отношений. К примеру, это касается уведомления профсоюза об увольнении работника, что вытекает из ст. 46 ТК.

4. **Частью 3 ст. 321 ТК** установлено, что в разрешении трудовых споров между работниками – гражданами Республики Беларусь и дипломатическими представительствами (консульскими учреждениями) участвует республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в сфере внешних связей, т.е. Министерство иностранных дел Республики Беларусь. При этом следует учитывать, что, например, в соответствии с Венской конвенцией о дипломатических сношениях от 18 апреля 1961 г. дипломатические представительства освобождены от юрисдикции страны их пребывания. В этой связи работник такого представительства – гражданин Республики Беларусь не может в случае нарушения его права обратиться за защитой этого права в суд Республики Беларусь в порядке, предусмотренном законодательством для иных категорий работников, то есть в общем порядке. В то же время иммунитет страны пребывания дипломатического представительства не освобождает данное представительство от юрисдикции аккредитующего государства. Поэтому работник – гражданин Республики Беларусь вправе предъявить иск в суд нашей республики только с согласия компетентного на то органа государства, в котором аккредитовано дипломатическое представительство. В данном случае это Министерства иностранных дел Республики Беларусь. Кроме того, указанный республиканский орган государственного управления вправе оказать содействие работнику – гражданину Республики Беларусь в разрешении возникшего спора во внесудебном порядке, посредством обращения с нотой к дипломатическому представительству.

5. На республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в сфере внешних связей совместно с республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда, возложена обязанность по защите трудовых и связанных с ними прав работников – граждан Республики Беларусь, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств. Но при этом законодатель установил, что такая защита осуществляется в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь. Данное условие также является исключением из общих правил, о чем уже было сказано в п. 4 комментария, поскольку для работников – граждан Республики Беларусь, осуществляющих трудовую деятельность в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, предусматривается несколько иной порядок защиты их прав и законных интересов в сфере труда при замещении ими должностей и выполнении трудовых обязанностей в иностранных дипломатических представительствах и консульских учреждениях, аккредитованных в Беларуси.

**Статья 322. Регулирование труда работников,  
направленных на работу в учреждения  
Республики Беларусь за границей**

**На работников Республики Беларусь, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей (в дипломатические, торговые и постоянные представительства, консульские учреждения и др.), распространяется действие законодательства о труде Республики Беларусь.**

*Автор комментария – А.В. Баранашиник*

1. В ст. 322 ТК сформулировано очень важное правило, согласно которому, на работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей, распространяет свое действие законодательство Республики Беларусь о труде. А это означает, что для лиц, работающих в учреждениях за границей, согласно нормативным правовым актам о труде, режим трудовой деятельности (рабочее время, время отдыха и др.) устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка этих организаций.

2. В соответствии с п. 1 Положения о дипломатических представительствах и консульских учреждениях Республики Беларусь, утв. Указом Президента Республики Беларусь от 9 июля 1996 г. № 247, *дипломатические представительства (посольства, постоянные представительства при международных организациях, миссии) и консульские учреждения* являются органами внешних сношений Республики Беларусь, которые представляют Республику Беларусь в государствах пребывания (международных организациях) и выполняют функции в интересах ее внешней политики.

Дипломатические представительства и консульские учреждения Республики Беларусь подчиняются Министерству иностранных дел Республики Беларусь.

В гражданско-правовых и трудовых отношениях на территории государства пребывания дипломатические представительства и консульские учреждения Республики Беларусь действуют как самостоятельные юридические лица.

**3. Особенности оплаты труда работников дипломатических представительств и консульских учреждений** Республики Беларусь, направленных на работу за границу, определены в постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 18 августа 2004 г. № 990 «Об упорядочении условий оплаты труда работников дипломатических представительств и консульских учреждений Республики Беларусь и признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь по вопросам таких представительств и учреждений», Положении о порядке и условиях оплаты труда, выплаты компенсаций и пособий дипломатическим работникам, работникам административно-технического персонала, направленным на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Республики Беларусь, и порядке уплаты обязательных страховых взносов на пенсионное страхование супругов дипломатических работников, утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 августа 2008 г. № 1252.

В названных нормативных правовых актах определены и другие вопросы, касающиеся регулирования социально-трудовых отношений с работниками, направленными на работу в учреждения Республики Беларусь, находящиеся за границей.

## **Статья 323. Особенности регулирования труда трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов**

**Особенности регулирования труда трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов устанавливаются законодательством и международными договорами Республики Беларусь.**

*(В редакции Закона Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 11.01.2011. № 4. 2/1777.)*

*Автор комментария – А.В. Баранашник*

1. **Статья 323 ТК** по содержанию является отсылочной, так как в ней указано, что особенности регулирования труда трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов устанавливаются не только национальным законодательством, но и международными договорами Республики Беларусь.

В абз. 11 ст. 1 Закона Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-3 «О внешней трудовой миграции» (далее – Закон № 225-3) определено, что **трудящийся-эмигрант** – гражданин или иностранец, постоянно проживающие в Республике Беларусь и выезжающие (выехавшие) за пределы Республики Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности у иностранного нанимателя по трудовому договору.

**Трудящийся-иммигрант** – это иностранец, не имеющий разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, въехавший в Республику Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору у нанимателя Республики Беларусь либо осуществляющий такую деятельность в Республике Беларусь (абз. 10 ст. 1 Закона № 225-3).

2. Отношения, складывающиеся во внешней трудовой миграции, получили, в частности, закрепление, во Всеобщей декларации прав человека от 10 декабря 1948 г., Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятой резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1990 г., Декларации о правах человека в отношении лиц, не являющихся гражданами страны, в которой они проживают, принятой резолюцией 40/144 Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 1985 г.

Республика Беларусь с 1994 г. участвует в работе Международной организации по миграции (МОМ), в состав которой входят 127 государств-членов, а 17 стран имеют статус наблюдателей. В 1999 г.

Республикой Беларусь было ратифицировано Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Международной организацией по миграции о сотрудничестве от 22 июля 1998 г. Кроме того, 29 ноября 1999 г. на 90-й сессии Совета МОМ Республика Беларусь стала полноправным членом данной организации.

В границах Европейского союза правовой статус трудящихся-мигрантов получил закрепление в Европейской конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов от 24 ноября 1977 г. Нормы этой Конвенции хотя и не являются для нашей республики обязательными для исполнения, но представляют для национального законодателя определенный интерес, поскольку в них закреплены универсальные подходы к решению вопросов в сфере трудовой миграции. Также в названной Конвенции установлены стандарты в отношении правового статуса трудящихся-мигрантов. Конвенция от 24 ноября 1977 г. служит для Республики Беларусь своего рода ориентиром в силу ее географического положения страны, и многовекторности ее государственной политики.

С учетом того, что Республика Беларусь входит в состав СНГ, за более чем двадцатипятилетний период она заключила ряд межправительственных соглашений о временной трудовой деятельности и социальной защите граждан, работающих за пределами государств проживания: с Российской Федерацией (24 сентября 1993 г., г. Москва), Республикой Молдова (5 мая 1994 г., г. Кишинев), Украиной (17 мая 1995 г., г. Минск), Республикой Казахстан (23 сентября 1997 г., г. Алматы). Кроме того, Республика Беларусь, является участницей межправительственного Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, заключенного в рамках Содружества Независимых Государств (15 апреля 1994 г., г. Москва), Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств – участников Содружества Независимых Государств заключенной (г. Кишинев, 14 ноября 2008 г.), межправительственного Соглашения о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей (19 ноября 2010 г., г. Санкт-Петербург).

В рамках Союза Беларуси и России действует Решение Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22 июня 1996 г. № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий».

Наряду с государствами – членами СНГ заключены также межправительственные соглашения между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Польша о взаимном трудоустрой-

стве граждан (27 сентября 1995 г., г. Варшава), между Правительством Республики Беларусь и Правительством Литовской Республики о временной трудовой деятельности граждан (12 июля 1996 г., г. Вильнюс).

С 1 января 2015 г. вступил в силу Договор о Евразийском экономическом союзе (далее – Договор), сторонами которого являются Республика Беларусь, Республика Казахстан, Российская Федерация (все с 1 января 2015 г.). Со 2 января 2015 г. к государствам – членам ЕАЭС присоединилась Республика Армения, а с 12 августа 2015 г. – Кыргызская Республика.

Согласно п. 1 ст. 96 Договора государства-члены осуществляют сотрудничество по согласованию политики в сфере регулирования трудовой миграции в рамках ЕАЭС, а также по оказанию содействия организованному набору и привлечению трудящихся государств-членов для осуществления ими трудовой деятельности в государствах-членах.

Работодатели и (или) заказчики работ (услуг) государства-члена вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов без учета ограничений по защите национального рынка труда. При этом трудящимся государств-членов не требуется получение разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства (п. 1 ст. 97 Договора). В соответствии с п. 4 ст. 97 Договора трудовая деятельность трудящегося государства-члена регулируется законодательством государства трудоустройства с учетом положений Договора. Под трудовой деятельностью следует понимать деятельность на основании трудового договора или деятельность по выполнению работ (оказанию услуг) на основании гражданско-правового договора, осуществляемую на территории государства трудоустройства в соответствии с законодательством этого государства (абз. 10 п. 5 ст. 96 Договора).

Трудящийся государства-члена имеет право на занятие профессиональной деятельностью в соответствии со специальностью и квалификацией, указанными в документах об образовании, документах о присуждении ученой степени и (или) присвоении ученого звания, признаваемых в соответствии с Договором и законодательством государства трудоустройства (п. 1 ст. 98 Договора).

Тем не менее базовым нормативным правовым актом, определяющим регулирование отношений в области внешней трудовой миграции в Республике Беларусь выступает уже названный Закон от 30 декабря 2010 г. № 225-З «О внешней трудовой миграции» (далее – Закон № 225-З).

Закон № 225-3 регулирует отношения в области внешней трудовой миграции, связанные: *во-первых*, с трудоустройством за пределами Республики Беларусь по трудовым договорам с иностранными нанимателями граждан и иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь; *во-вторых*, с трудоустройством и осуществлением трудовой деятельности в Республике Беларусь по трудовым договорам с нанимателями Республики Беларусь иностранцами, не имеющими разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь.

Хотелось бы обратить внимание на то, что согласно ч. 2 ст. 2 Закона № 225-3 *его действие не распространяется на отношения, связанные с трудоустройством и осуществлением трудовой деятельности в Республике Беларусь иностранцами:*

- которым предоставлены статус беженца или дополнительная защита либо убежище в Республике Беларусь;
- ходатайствующими о предоставлении статуса беженца или дополнительной защиты либо убежища в Республике Беларусь;
- приглашенными в Республику Беларусь на срок не более девяноста суток для чтения курса лекций или выполнения другой учебной работы в учреждениях образования Республики Беларусь, обеспечивающих получение высшего образования, повышение квалификации и (или) переподготовку кадров, либо для проведения монтажа (шефмонтажа) оборудования и (или) оказания услуг по обучению персонала эксплуатации этого оборудования;
- работающими в дипломатических представительствах, консульских учреждениях иностранных государств, представительствах и (или) органах международных организаций или межгосударственных образований, аккредитованных в Республике Беларусь;
- аккредитованными в Республике Беларусь в качестве журналистов иностранных средств массовой информации;
- являющимися руководителями представительств иностранных организаций;
- являющимися священнослужителями, приглашенными религиозными объединениями, зарегистрированными в установленном порядке на территории Республики Беларусь, для занятия религиозной деятельностью;

- проходящими производственную практику в соответствии с программами, образовательными стандартами по специальности, учебными планами и учебными программами учреждений образования Республики Беларусь;
- получающими высшее образование в учреждениях образования Республики Беларусь и трудоустраивающимися по получаемой специальности;
- получившими высшее образование в учреждениях образования Республики Беларусь и трудоустраивающимися по полученной специальности и присвоенной квалификации в течение одного года после получения специальности и присвоения квалификации;
- являющимися лицами, обязанными возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;
- трудоустраивающимися в ином порядке, определенном международными договорами Республики Беларусь.

Действие Закона № 225-З не распространяется на отношения, связанные с трудоустройством и осуществлением трудовой деятельности за пределами Республики Беларусь иностранцами и гражданами, постоянно проживающими за ее пределами, а также гражданами, постоянно проживающими в Республике Беларусь и трудоустроенными за ее пределами в ином порядке, определенном международными договорами Республики Беларусь (ч. 3 ст. 2 Закона № 225-З).

В то же время иностранный гражданин и лицо без гражданства, ходатайствующие о защите, а также граждане из числа указанных лиц, которым предоставлен статус беженца или дополнительная защита, имеют право на трудоустройство наравне с иностранными гражданами и лицами без гражданства, постоянно проживающими в Республике Беларусь, что следует из абз. 18 ст. 20, абз. 7 ч. 1 ст. 23, абз. 8 ч. 1 ст. 34 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 354-З, в ред. от 20 июля 2016 г. № 414-З «О предоставлении иностранным гражданам и лицам без гражданства статуса беженца, дополнительной защиты, убежища и временной защиты в Республике Беларусь». Например, когда речь идет о гражданине Украины, проживавшем как правило не менее года на территории Донецкой или Луганской областей, то согласно абз. 2 пп. 1.2 п. 1 Указа Президента Республики Беларусь от 30 августа 2014 г. № 420 «О пребывании граждан Украины в Республике Бела-

рუსь» срок рассмотрения документов сокращен для таких лиц до пяти рабочих дней, а наниматели освобождены от уплаты государственной пошлины.

3. Необходимо отметить, что в п. 20 перечня видов деятельности, на осуществление которых требуются специальные разрешения (лицензии), и уполномоченных на их выдачу государственных органов и государственных организаций (приложение 1 к Положению о лицензировании отдельных видов деятельности, утв. Указом Президента Республики Беларусь от 1 сентября 2010 г. № 450 «О лицензировании отдельных видов деятельности», предусмотрено, что лицензирование деятельности, связанной с трудоустройством граждан за границей, осуществляется Министерством внутренних дел Республики Беларусь.

*Лицензируемая деятельность* включает в себя составляющие работы и услуги, одной из которых является трудоустройство граждан Республики Беларусь за границей. Лицензия выдается Министерством внутренних дел Республики Беларусь сроком на 10 лет.

Лицензируемая деятельность осуществляется юридическими лицами Республики Беларусь и индивидуальными предпринимателями, зарегистрированными в Республике Беларусь (п. 272 Положения о лицензировании отдельных видов деятельности).

Таким образом, рассматриваемая деятельность может осуществляться двумя субъектами права: юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями. При этом обязательным условием является то, что названные субъекты должны быть зарегистрированы в Республике Беларусь.

**4. Правила по осуществлению трудоустройства за пределами Республики Беларусь** граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь, закреплены в нормах гл. 3 (ст. 11–20) Закона № 225-З.

Так, в ст. 11 Закона № 225-З установлено, что трудоустройство за пределами Республики Беларусь граждан и иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь, *может осуществляться*:

- при содействии юридических лиц или индивидуальных предпринимателей, имеющих специальное разрешение (лицензию) на осуществление деятельности, связанной с трудоустройством за пределами Республики Беларусь;

- самостоятельно, то есть без содействия юридических лиц или индивидуальных предпринимателей, указанных в абзаце втором указанной статьи.

В соответствии со ст. 12 Закона № 225-3 граждане Республики Беларусь, иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие в Республике Беларусь, самостоятельно выезжающие за ее пределы для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности, вправе до даты выезда из Республики Беларусь уведомить подразделение по гражданству и миграции по месту жительства или месту пребывания о выезде за пределы Республики Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности, а в случае заключения трудового договора в Республике Беларусь до выезда в государство трудоустройства – представить копию трудового договора, заключенного с иностранным нанимателем. Такое уведомление имеет своей целью обеспечение защиты Республикой Беларусь прав, свобод и законных интересов указанных категорий лиц.

В ст. 14 Закона № 225-3 установлено, что трудящимся-эмигрантам, являющимся гражданами или лицами без гражданства, постоянно проживающими в Республике Беларусь, гарантируются защита и покровительство Республики Беларусь в государстве трудоустройства. Дипломатические представительства и консульские учреждения Республики Беларусь обязаны принимать меры по защите указанных трудящихся-эмигрантов и оказывать им покровительство в порядке, определяемом законодательством Республики Беларусь, в том числе международными договорами Республики Беларусь. В случае если в государстве трудоустройства отсутствуют дипломатические представительства и консульские учреждения Республики Беларусь, защита прав и законных интересов таких трудящихся-эмигрантов в соответствии с международными договорами Республики Беларусь может осуществляться соответствующими органами других государств.

Законодатель предусмотрел в Законе № 225-3 *обязанности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность, связанную с трудоустройством за пределами Республики Беларусь.*

В ст. 15 Закона № 225-3, в частности, установлено, что юридические лица и индивидуальные предприниматели, осуществляющие деятельность, связанную с трудоустройством за пределами Республики Беларусь, *обязаны:*

- заключать договоры о трудоустройстве;

- заключать договоры о содействии в трудоустройстве;
- обеспечивать заключение иностранными нанимателями трудовых договоров с трудящимися-эмигрантами, трудоустраиваемыми за пределами Республики Беларусь при их содействии, либо заключать трудовые договоры с такими трудящимися-эмигрантами по поручению иностранного нанимателя от своего имени;
- регистрировать договоры о трудоустройстве и трудовые договоры, заключенные с трудящимися-эмигрантами, трудоустраиваемыми за пределами Республики Беларусь при их содействии, в подразделениях по гражданству и миграции в месячный срок со дня их заключения;
- выдавать трудящимся-эмигрантам, трудоустраиваемым за пределами Республики Беларусь при их содействии, до отъезда в государство трудоустройства один экземпляр соответствующего трудового договора, зарегистрированного в подразделении по гражданству и миграции;
- формировать и вести банк данных о гражданах и иностранцах, постоянно проживающих в Республике Беларусь, обратившихся к ним с целью трудоустройства за пределами Республики Беларусь при их содействии;
- согласовывать с Министерством внутренних дел Республики Беларусь информационные (рекламные) объявления о трудоустройстве за пределами Республики Беларусь граждан и иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь, в порядке, определенном Советом Министров Республики Беларусь;
- проверять достоверность информации об иностранных нанимателях, а также об иностранных посреднических организациях, осуществляющих трудоустройство за пределами Республики Беларусь по студенческим программам;
- представлять ежеквартально в установленном порядке в подразделениях по гражданству и миграции сведения о трудящихся-эмигрантах, трудоустроенных за пределами Республики Беларусь при их содействии, по форме, утвержденной Министерством внутренних дел Республики Беларусь;
- представлять в подразделения по гражданству и миграции информацию о трудящихся-эмигрантах, выехавших из Республики

Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности за пределами Республики Беларусь, в течение пяти рабочих дней соответственно со дня их выезда из Республики Беларусь и со дня их въезда в Республику Беларусь после окончания трудовой деятельности за пределами Республики Беларусь;

- исполнять иные обязанности в соответствии с Законом и другими актами законодательства Республики Беларусь.

Юридические лица и индивидуальные предприниматели, осуществляющие деятельность, связанную с трудоустройством за пределами Республики Беларусь, в силу требований ч. 1 ст. 16 Закона № 225-З до выезда из Республики Беларусь трудящихся-эмигрантов, трудоустраиваемых за пределами Республики Беларусь при содействии указанных юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, **обязаны бесплатно их проинформировать:**

- 1) о положениях законодательства Республики Беларусь о внешней трудовой миграции, о порядке выезда из Республики Беларусь и въезда в Республику Беларусь;
- 2) о положениях законодательства государства трудоустройства области внешней трудовой миграции;
- 3) о местонахождении и номерах телефонов Департамента по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь, подразделений по гражданству и миграции;
- 4) о местонахождении и номерах телефонов дипломатических представительств или консульских учреждений Республики Беларусь в государстве трудоустройства (при их наличии);
- 5) о международных организациях, осуществляющих защиту прав, свобод и законных интересов трудящихся-эмигрантов.

Согласно ст. 17 Закона № 225-З в *договоре о трудоустройстве указываются:*

- наименование юридического лица или фамилия, собственное имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя, осуществляющих деятельность, связанную с трудоустройством за пределами Республики Беларусь, номер специального разрешения (лицензии) на осуществление деятельности, связанной с трудоустройством за пределами Республики Беларусь, дата его выдачи, срок действия и наименование органа, выдавшего это специальное разрешение (лицензию);

- наименование иностранной организации или фамилия, собственное имя, отчество (при наличии) иностранца, являющихся иностранными нанимателями, либо наименование иностранной посреднической организации при трудоустройстве за пределами Республики Беларусь по студенческим программам;
- содержание услуг (услуги), оказываемых иностранному нанимателю или иностранной посреднической организации при трудоустройстве за пределами Республики Беларусь по студенческим программам юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем, осуществляющими деятельность, связанную с трудоустройством за пределами Республики Беларусь, а также порядок оказания этих услуг (услуги);
- права и обязанности юридического лица или индивидуального предпринимателя, осуществляющих деятельность, связанную с трудоустройством за пределами Республики Беларусь, и иностранного нанимателя или иностранной посреднической организации при трудоустройстве за пределами Республики Беларусь по студенческим программам;
- ответственность юридического лица или индивидуального предпринимателя, осуществляющих деятельность, связанную с трудоустройством за пределами Республики Беларусь, и иностранного нанимателя или иностранной посреднической организации при трудоустройстве за пределами Республики Беларусь по студенческим программам;
- порядок оплаты услуг (услуги) и форма расчетов;
- условия расторжения договора о трудоустройстве;
- срок действия договора о трудоустройстве;
- местонахождение (адрес) и банковские реквизиты юридического лица или индивидуального предпринимателя, осуществляющих деятельность, связанную с трудоустройством за пределами Республики Беларусь, и иностранного нанимателя или иностранной посреднической организации при трудоустройстве за пределами Республики Беларусь по студенческим программам;
- иные условия, закрепленные в Законе, а также определяемые по соглашению между юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем, осуществляющими деятельность, связанную с трудоустройством за пределами Республики Беларусь, и иностранным нанимателем или иностранной посреднической организацией при трудоустройстве за пределами Республики Беларусь по студенческим программам.

Закон № 225-3 (ч. 2 ст. 17) запрещает заключать договоры о трудоустройстве с иностранцами и иностранными организациями, не являющимися непосредственными нанимателями. Из данного запрета имеется исключение, касающееся трудоустройства за пределами Республики Беларусь по студенческим программам.

Следует иметь в виду, что *трудоустройство за пределами Республики Беларусь по студенческим программам имеет свои особенности*. Так, согласно ст. 20 Закона № 225-3 такое трудоустройство осуществляется юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями, имеющими специальное разрешение (лицензию) на осуществление деятельности, связанной с трудоустройством за пределами Республики Беларусь, на основании:

- договора о трудоустройстве, содержащего положения о взаимных обязательствах сторон о возвращении в Республику Беларусь после окончания срока действия трудового договора граждан и иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь, которые трудоустроены за пределами Республики Беларусь по студенческим программам, и соответствующего вышеуказанным требованиям, установленным в ст. 17 данного Закона;
- договора о содействии в трудоустройстве, соответствующего требованиям, установленным в ст. 18 указанного Закона;
- трудового договора, соответствующего вышеназванным требованиям, закрепленным в ст. 19 Закона № 225-3, со сроком действия не более трех месяцев;
- заключения Министерства образования Республики Беларусь о возможности трудоустройства за пределами Республики Беларусь граждан и иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь, по студенческим программам, подготовленного в порядке, определенном Советом Министров Республики Беларусь.

Требования к трудовому договору, заключаемому на территории Республики Беларусь между трудящимся-эмигрантом и иностранным нанимателем, а также к трудовому договору, заключаемому по поручению иностранного нанимателя, определены в ст. 19 Закона № 225-3.

Все указанные трудовые договоры заключаются в письменной форме на русском и (или) белорусском языках, а при необходимости – на ином языке (языках) по соглашению между трудящимся-эмигран-

том и иностранным нанимателем либо юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем, имеющими специальное разрешение (лицензию) на осуществление деятельности, связанной с трудоустройством за пределами Республики Беларусь

5. В ст. 21–36 Закона № 225-3 закреплены положения, *определяющие порядок трудоустройства в Республике Беларусь иностранцев, не имеющих разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь*, а также условия осуществления трудовой деятельности трудящимися-иммигрантами в Республике Беларусь.

Трудоустройство в Республике Беларусь иностранцев, не имеющих разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь, может осуществляться как при содействии юридических лиц, индивидуальных предпринимателей или иностранных организаций, оказывающих услуги по подбору персонала, так и самостоятельно, то есть без содействия юридических лиц, индивидуальных предпринимателей или иностранных организаций, оказывающих услуги по подбору персонала (ч. 1 ст. 21 Закона № 225-3). Согласно части второй указанной статьи порядок оказания юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями услуг по подбору персонала определяется Советом Министров Республики Беларусь.

В соответствии с указанной нормой Закона № 225-3 постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 июня 2011 г. № 885 утвержден Порядок оказания юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями услуг по подбору персонала из числа иностранных граждан и лиц без гражданства, не имеющих разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь.

Трудовая деятельность в Республике Беларусь в силу требований ст. 22 Закона № 225-3 осуществляется трудящимися-иммигрантами в соответствии с трудовым законодательством Республики Беларусь с учетом особенностей, установленных Законом и другими актами законодательства Республики Беларусь, в том числе международными договорами Республики Беларусь.

Согласно положениям ст. 23 Закона № 225-3 осуществление трудящимися-иммигрантами трудовой деятельности в Республике Беларусь допускается в соответствии с положениями Закона и других актов законодательства Республики Беларусь, если занятие свободных рабочих мест (вакансий) не может быть обеспечено гражданами и иностранцами, постоянно проживающими в Республике Беларусь (ч. 1 указанной

статьи). При этом следует иметь в виду, что трудящиеся-иммигранты могут осуществлять трудовую деятельность в Республике Беларусь при условии получения специального разрешения и заключения трудового договора (ч. 2 указанной статьи).

Следует отметить, что в п. 6 Решения Конституционного Суда Республики Беларусь от 21 декабря 2010 г. № Р - 526/2010 «О соответствии Конституции Республики Беларусь Закона Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» указано, что согласно ст. 25 Закона № 225-3 трудящиеся-иммигранты не вправе занимать должности, занятия которых в соответствии с законодательством Республики Беларусь связано с принадлежностью к гражданству Республики Беларусь. Рассматривая данное положение, Конституционный Суд Республики Беларусь признал, что оно основывается на конституционных нормах, предусматривающих возможность реализации определенных прав в зависимости от наличия гражданства Республики Беларусь (ст. 38, 39, 80 Конституции Республики Беларусь), а также нормах развивающих положения Конституции Республики Беларусь конкретных законодательных актов, в частности Кодекса Республики Беларусь о судостроительстве и статусе судей (ст. 91, 94), Избирательного кодекса Республики Беларусь (ст. 4, 57), Закона Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-3 «О государственной службе в Республике Беларусь» (ст. 5), Закона Республики Беларусь от 1 июля 2010 г. № 142-3 «О Комитете государственного контроля Республики Беларусь и его территориальных органах» (ст. 19), Закона Республики Беларусь от 5 ноября 1992 г. № 1914-ХП «О воинской обязанности и воинской службе» (ст. 4) и др.».

Необходимо обратить внимание на то, что порядок организации работы по выдаче разрешения на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь, однократного продления срока их действия и их аннулирования закреплен в Инструкции о порядке организации работы по выдаче разрешения на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы, специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь, внесения в них изменений, однократного продления срока их действия и их аннулирования, утв. постановлением Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 24 июня 2016 г. № 173 «О порядке выдачи разрешительных документов на право осуществления трудовой деятельности в отношении иностранных граждан или лиц без гражданства».

В ст. 27, 28 Закона № 225-З приведены *основания для отказа в выдаче разрешения на привлечение иностранной рабочей силы и для аннулирования такого разрешения.*

Так, нанимателю отказывается в выдаче разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, если:

- представлены документы и (или) сведения, не соответствующие требованиям законодательства Республики Беларусь, в том числе подложные, поддельные или недействительные документы;
- возбуждено производство по делу о банкротстве в отношении юридического лица или индивидуального предпринимателя, являющихся нанимателями Республики Беларусь, в соответствии с законодательством Республики Беларусь об экономической несостоятельности (банкротстве);
- физическое лицо, в том числе индивидуальный предприниматель, являющийся нанимателем Республики Беларусь, осуждено в Республике Беларусь за совершенное преступление с назначением наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, для занятия которой нанимателю Республики Беларусь выдается разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, если судимость не снята или не погашена;
- нанимателем Республики Беларусь не выполнены требования по привлечению иностранцев, не имеющих разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь, установленные Советом Министров Республики Беларусь;
- имеется отрицательное заключение о возможности привлечения в Республику Беларусь иностранцев, не имеющих разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь, для осуществления трудовой деятельности на ее территории, выданное комитетом по труду, занятости и социальной защите областного (Минского городского) исполнительного комитета в порядке, определенном Советом Министров Республики Беларусь.

*Основаниями для аннулирования разрешения на привлечение иностранной рабочей силы являются:*

- обнаружение несоответствия документов и (или) сведений, послуживших основанием для выдачи нанимателю Республики Беларусь разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, требованиям законодательства Республики Беларусь;

- осуждение в Республике Беларусь физического лица, в том числе индивидуального предпринимателя, являющегося нанимателем Республики Беларусь, за совершенное преступление с назначением наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, для занятия которой нанимателю Республики Беларусь выдано разрешение на привлечение иностранной рабочей силы;
- ликвидация юридического лица, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя либо смерть, объявление умершим, признание безвестно отсутствующим физического лица, прекращение деятельности на территории Республики Беларусь представительства иностранной организации, являющихся нанимателями Республики Беларусь;
- несоблюдение нанимателем Республики Беларусь условий трудовых договоров, заключенных с трудящимися-иммигрантами, положений указанного Закона и других актов законодательства Республики Беларусь о внешней трудовой миграции;
- передача нанимателем Республики Беларусь разрешения на привлечение иностранной рабочей силы другому юридическому или физическому лицу, в том числе индивидуальному предпринимателю;
- невыполнение нанимателем Республики Беларусь требований по привлечению трудящихся-иммигрантов, установленных Советом Министров Республики Беларусь;
- возникновение угрозы гибели трудящихся-иммигрантов или причинение вреда их здоровью.

Согласно ст. 29 Закона № 225-З специальное разрешение выдается иностранцу, не имеющему разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, по ходатайству нанимателя Республики Беларусь.

При осуществлении трудовой деятельности у нескольких нанимателей Республики Беларусь иностранцы, не имеющие разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь, обязаны получить специальное разрешение для работы у каждого из них. Документы, необходимые для выдачи или продления срока действия специального разрешения, срок его выдачи и действия, а также размер платы, взимаемой за выдачу или продление срока действия такого разрешения, определяются законодательными актами Республики Беларусь и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь.

В ст. 30, 31 Закона № 225-3 содержится, соответственно, перечень случаев, когда может быть отказано в выдаче специального разрешения и когда такое разрешение может быть аннулировано.

**В трудовом договоре, заключаемом на территории Республики Беларусь между трудящимся-иммигрантом и нанимателем** Республики Беларусь, помимо сведений и условий, предусмотренных ч. 2 ст. 19 ТК, должны быть указаны порядок, условия прекращения, изменения и продления трудового договора, а также условия переезда в Республику Беларусь, питания, проживания, медицинского обслуживания трудящегося-иммигранта (ст. 32 Закона № 225-3).

Трудовой договор между трудящимся-иммигрантом и нанимателем Республики Беларусь заключается в письменной форме на русском и (или) белорусском языках, а также на родном или ином понятном для трудящегося-иммигранта языке.

Требования к трудовому договору, заключаемому на территории иностранного государства между трудящимся-иммигрантом и нанимателем Республики Беларусь, являющимся иностранной организацией, осуществляющей деятельность на территории Республики Беларусь через представительство, открытое в соответствии с законодательством Республики Беларусь, определяются в соответствии с законодательством иностранного государства.

Срок трудового договора не должен превышать срока действия специального разрешения (два года – в отношении высококвалифицированных работников и один год – в отношении иных работников (ч. 3 ст. 32 Закона № 225-3, п. 16.7 единого перечня административных процедур, осуществляемых государственными органами и иными организациями в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17 февраля 2012 г. № 156).

При заключении трудового договора также следует помнить о гарантиях, установленных в ст. 33 Закона № 225-3, где *трудящимся-иммигрантам гарантируется*:

- равное с гражданами и иностранцами, постоянно проживающими в Республике Беларусь, вознаграждение за труд равной ценности;
- выплаты, предусмотренные законодательными актами Республики Беларусь для граждан и иностранцев, постоянно про-

живающих в Республике Беларусь, в связи с утратой ими здоровья, профессиональной трудоспособности или их смертью вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Кроме указанных предписаний, в ст. 35 названного Закона сформулированы права и обязанности трудящегося-иммигранта, а в ст. 36 Закона № 225-З права и обязанности нанимателя Республики Беларусь.