

Глава 5

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И НАНИМАТЕЛЕЙ

Статья 53. Обязанности работников

Для работников устанавливаются следующие обязанности:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе выполнять установленные нормы труда;

2) подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам;

3) не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

4) обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе, соблюдать производственно-технологическую дисциплину;

5) соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

6) бережно относиться к имуществу нанимателя, принимать меры к предотвращению ущерба;

7) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся нанимателю;

8) поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

9) соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

10) хранить государственную и служебную тайну, не разглашать коммерческую тайну нанимателя, коммерческую тайну третьих лиц, к которой наниматель получил доступ;

11) исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работники несут ответственность, предусмотренную настоящим Кодексом и иными законодательными актами.

(В редакции законов Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-3, 5 января 2013 г. № 16-3, 18 июля 2019 г. № 219-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 01.08.2007. № 183. 2/1369; Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 10.01.2013, 2/2014; 27.07.2019, 2/2658.)

Автор комментария – Е.А. Ковалёва

1. Ни в главе 5 ТК, ни в самом Кодексе не содержится легального определения трудовой обязанности, хотя в его нормах дается отсылка к обязанностям субъектов трудовых и связанных с ними отношений. Так, понятие трудового договора в ст. 1 дано через установление основных обязанностей сторон трудового договора, увольнение по п. 6 ст. 42 осуществляется за неисполнение трудовых обязанностей, понятие трудовой дисциплины трактуется как надлежащее выполнение своих обязанностей (ст. 193).

Пункт 9.1. Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 января 2012 г. № 1, в разделе «Должностные обязанности» рекомендует устанавливать основные, наиболее характерные для конкретной должности трудовые функции, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность. Таким образом, содержание обязанностей связывается с трудовой функцией работника.

Обязанности используются как средство воздействия на поведение субъектов, в них объективируются социально-экономические, правовые и нравственные требования, предъявляемые к участникам трудовых и связанных с ними правоотношений. Глава 5 ТК напрямую связана с гл. 13 и 14 ТК.

Несмотря на имеющуюся в ТК гл. 5 «Обязанности работников и нанимателей», приведенный в ней перечень является неполным, поскольку в других его нормах также содержатся указания на исполнение обязанностей субъектами трудовых правоотношений (например, ст. 199 предусматривает обязанности нанимателя при привлечении работника к дисциплинарной ответственности).

По мнению автора, *обязанности в сфере регулирования труда* – это установленный законодательством или нанимателем круг действий (правил поведения, трудовых функций), безусловный для исполнения субъектами трудовых и связанных с ними правоотношений и содержащий запрет иного поведения, а нарушение запрета, входящего в содержание трудовой обязанности, влечет применение санкций.

Трудовые обязанности работников зафиксированы в ст. 53 ТК и касаются всех работников, независимо от содержания их трудовых функций, организационно-правовой формы субъекта хозяйствования. Трудовые обязанности работников конкретизируются и дополняются

в процессе заключения трудового договора и обусловлены особенностями данной организации, спецификой производственного процесса, условиями и режимом работы работников, отраслью экономики и другими факторами. В организациях обязанности работников закрепляются и конкретизируются также в должностных инструкциях руководителей, специалистов и других служащих, а также в технических правилах и инструкциях для рабочих (см. комментарий к ст. 194 ТК).

В целях обеспечения соблюдения трудовой дисциплины, знакомясь со своими должностными обязанностями, работник должен понимать, что: во-первых, существует ряд обязанностей, которые ему необходимо выполнять постоянно (по его трудовой функции, соблюдать трудовую дисциплину и др.); во-вторых, исполнять обязанности, которые возникают при определенных обстоятельствах (временный перевод в связи с производственной необходимостью, обязанность периодически проходить медосмотр и др.); в-третьих, исполнять устные и письменные приказы нанимателя и уполномоченных должностных лиц, не противоречащие законодательству, трудовому договору и локальным правовым актам.

1.1. *Пункт 1 ч. 1 ст. 53* обязывает работника исполнять свои трудовые обязанности добросовестно, хотя в трудовом законодательстве этот термин не раскрывается. В Словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой¹ добросовестный трактуется как честно выполняющий обязанности.

Законодатель употребляет оценочное понятие, характеризуя обязанности работника, не раскрывая критерии добросовестности. В то же время добросовестность исполнения обязанностей нанимателем в трудовом законодательстве не закрепляется, а предполагается. Добросовестность, по мнению автора, включает и незлоупотребление своими правами.

К трудовым обязанностям законодатель отнес и нормы труда, которые также должны работником выполняться. Это означает, что в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения норм труда без уважительных причин наниматель может привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

1.2. *Пункт 2 ст. 53* обязывает работника *подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам*, регламентиру-

¹ Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс].

ющим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам. Данная обязанность напрямую связана с соблюдением дисциплины труда в соответствии с гл. 13 ТК.

Локальные ПВТР являются основным документом у нанимателя, регламентирующим внутренний трудовой распорядок и дисциплину труда. В них могут содержаться как общие правила поведения, так и запреты, например, запрещены курение в неустановленных местах, азартные игры на территории организации, включая рабочее место, в рабочее и в нерабочее время. Нарушение такой обязанности, установленной в ПВТР, является нарушением дисциплины.

К иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, законодатель вероятно относит такие документы, которые созданы у нанимателя, т.е. локальные акты, изложенные в ст. 194 ТК. Например, инструкции по охране труда предусматривают обязанности по выполнению правил безопасности при работе, коллективный договор может также содержать некоторые обязанности работников.

Исходя из п. 2 ст. 53 ТК, работник *обязан выполнять приказы (распоряжения) нанимателя как письменные, так и устные*, и только те, которые соответствуют законодательству и локальным актам. Например, перемещение работника (ст. 31), перевод в связи с производственной необходимостью (ст. 33) не требуют согласия работника, поэтому после ознакомления с приказом необходимо его исполнять. Если же наниматель издает приказ (распоряжение) с нарушением законодательства, то работник может не исполнять его, а примененное в результате дисциплинарное взыскание обжаловать в установленном порядке (например, привлечение к сверхурочным работам без согласия работника, ст. 120).

1.3. **Пункт 3 ст. 53** обязывает работника не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности. Такие действия могут быть правомерными и неправомерными. Так, участие в законной забастовке является реализацией своего права, что предусмотрено п. 2 ст. 11 ТК. Отказ мастера заменить неисправный инструмент, невыдача средств индивидуальной защиты без уважительных причин будут не правомерными. Однако в результате работник может и приступить к исполнению трудовых обязанностей, но при этом он уже сам нарушает обязанности по охране труда.

1.4. Изменения, внесенные Законом от 18 июля 2019 г. № 219-3 в п. 4 ст. 53 ТК привели его в соответствие со ст. 193 ТК (см. комментарий к ней), где дано легальное определение понятия «производственно-технологическая дисциплина». Именно в технологических регламентах и нормативах, требованиях производственного процесса, технологии изготовления продукции, о которых говорится в ст. 193, устанавливаются требования в том числе и к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг. Дисциплинированность работника в отношении соблюдения технологических норм является одним из важнейших факторов, обеспечивающих эффективность производства и выпуск продукции надлежащего качества.

Кроме того, *соблюдение требований к качеству продукции* напрямую связано с оплатой труда работников. Например, постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Государственного комитета по стандартизации Республики Беларусь от 22 февраля 2012 г. № 27/13 утверждены Рекомендации о моральном и материальном стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов.

В п. 11 указанных Рекомендаций к основным условиям премирования за экономию топливно-энергетических и материальных ресурсов рекомендуется относить обязательное выполнение работниками доведенных количественных показателей ресурсов и соблюдение установленных показателей качества выпускаемой продукции.

Стимулирование за соблюдение установленных показателей качества производимой продукции, товаров (работ, услуг) и его улучшение рекомендуется производить при условии бездефектного изготовления продукции и сдачи ее с первого предъявления, сокращения случаев возврата недоброкачественной продукции, отсутствия претензий к качеству продукции (рекламаций), работам, услугам со стороны служб технического контроля.

Соотношение качества производимой продукции с уровнем оплаты труда и премирования часто отражается в коллективных договорах, локальных положениях об оплате труда.

Несоблюдение требований к качеству может повлечь и выпуск бракованной продукции, и причинение нанимателю материального ущерба, за что работник может быть привлечен к материальной и дисциплинарной ответственности.

1.5. Ранее в исключенной ст. 232 гл. 16 ТК содержались обязанности работника по соблюдению требований охраны труда. В настоящее время основным нормативным правовым актом, регламентирующим такие обязанности, является Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», в ред. от 12 июля 2013 г. № 61-3 (далее – Закон об охране труда) и, в частности, его ст. 19.

По мнению автора, исключение ст. 226 и 232 ТК об обязанностях работника и нанимателя по охране труда является серьезным упущением законодателя, поскольку Кодекс лишился нужной информативности по очень важным вопросам, связанным с дисциплиной труда и ответственностью за ее нарушение. В связи с чем представляется уместным обязанности по охране труда включить в локальные ПВТР, и не будет необходимости отсылать работника к Закону об охране труда.

Обязанность работника по соблюдению требований по охране труда, использованию средств индивидуальной защиты вытекает также из ч. 6 ст. 49 ТК, содержащей случаи, когда наниматель обязан отстранить от работы в соответствующий день (смену) без оплаты работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда; не использующего средства индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающие безопасность труда; не прошедшего медицинский осмотр.

1.6. *Обязанность бережно относиться к имуществу нанимателя и принимать меры к предотвращению ущерба* (п. 6 ст. 53 ТК) вытекает из главы 37 ТК и иных подзаконных актов, регламентирующих материальную ответственность работника. Эта обязанность касается всех работников независимо от того, заключены договоры о полной материальной ответственности или нет.

Обязанности работника бережно относиться к имуществу нанимателя и принимать меры к предотвращению ущерба соответствует обязанность нанимателя создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей (ч. 7 ст. 400 ТК). Если же наниматель не будет исполнять свои обязанности, то при разрешении трудового спора работник может ссылаться на это и просить суд уменьшить размер ущерба с учетом ст. 409 ТК. В частности, п. 30 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 марта 2002 г. № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работни-

ков за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» отмечает, что при уменьшении размера материального ущерба в соответствии со ст. 409 ТК суд может принять во внимание обстоятельства, препятствовавшие работнику выполнять надлежащим образом возложенные на него обязанности: отсутствие нормальных условий хранения, ненадлежащую организацию труда и т.п. При этом суду необходимо устанавливать, принимал ли работник зависящие от него меры к предотвращению ущерба.

Доказательством того, принимал ли работник меры к предотвращению ущерба могут являться, например, докладные записки нанимателю, прекращение эксплуатации поломанного оборудования, прекращение изготовления бракованной продукции.

Работник должен принимать не любые, а зависящие от него меры к предотвращению ущерба, в частности, он не обязан спасать имущество нанимателя с риском для своей жизни и здоровья.

1.7. Согласно **п. 7 ч. 1 ст. 53 ТК** работник обязан принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся нанимателю. Причем законодатель не указывает конкретных действий, которые должен выполнить работник.

Обязанности работника принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы, непосредственно установлены для работников транспорта. Так, Правила технической эксплуатации железной дороги в Республике Беларусь, утв. постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 25 ноября 2015 г. № 52 в п. 103 содержат обязанности и порядок действий машиниста локомотива при вынужденной остановке поезда на перегоне.

Эти обязанности возникают в связи с исключительными, заранее не предвиденными случаями. Кроме аварии и простоя, к ним можно отнести несчастные случаи на производстве, непроизводственные несчастные случаи, ситуации, создающие угрозу здоровью и жизни для окружающих людей. На железнодорожном транспорте к таким исключительным случаям относятся аварии, крушения, браки в работе.

Работник обязан немедленно сообщать о случившихся экстраординарных обстоятельствах нанимателю. Работник может сообщить о происшествии также должностному лицу, которому он непосредственно подчинен, и тогда названная обязанность будет им выполнена.

1.8. *Обязанность поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии* (п. 8 ст. 53 ТК) корреспондирует обязанности бережно относиться к имуществу нанимателя, принимать меры к предотвращению ущерба (п. 6 ст. 53 ТК).

Если оборудование, инструменты неисправны, то работник не должен приступать к работе, обязан сообщить об этом своему непосредственному руководителю и по возможности заменить на исправные. Такая же норма содержится в ст. 19 Закона об охране труда: немедленно известить своего непосредственного руководителя или иного уполномоченного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

Обязанность работника по поддержанию своего рабочего места в чистоте предполагает не только не мусорить, но и производить уборку рабочего места в процессе и после исполнения своих трудовых обязанностей.

В п. 4.1 Декрета № 5 содержится *обязанность руководителя организаций обеспечить закрепление в должностных (рабочих) инструкциях работников с учетом специфики их трудовых функций обязанности по поддержанию чистоты и порядка не только непосредственно на рабочем месте работника, но и на территории организации.*

Обязанность работника по поддержанию своего рабочего места в порядке, по мнению автора, гораздо шире и относится не только к чистоте. Например, специалисты должны содержать и заполнять документы в порядке, установленном инструкцией по делопроизводству и номенклатурой дел организации. Работники транспорта после окончания движения обязаны привести в определенное состояние механизмы и транспортные средства в соответствии с правилами технической эксплуатации, оформить и сдать установленные документы.

1.9. *Обязанность по соблюдению порядка хранения документов, материальных и денежных ценностей* вытекает из должностных обязанностей работника по его трудовой функции.

Ряд вопросов хранения документации регламентирован непосредственно в законодательстве, в частности, в гл. 6 Закона Республики Беларусь от 25 ноября 2011 г. № 323-З «Об архивном деле и делопроизводстве в Республике Беларусь».

В соответствии с п. 19 Инструкции о порядке формирования, ведения и хранения личных дел работников, утв. постановлением Комите-

та по архивам и делопроизводству при Совете Министров Республики Беларусь от 26 марта 2004 г. № 2, личные дела хранятся в кадровой службе отдельно от других дел по порядку номеров либо в алфавитном порядке.

Согласно п. 213 Инструкции по делопроизводству в государственных органах, иных организациях, утв. пост. Министерства юстиции Республики Беларусь от 19 января 2009 г. № 4 с момента заведения и до передачи в архив организации или уничтожения после истечения сроков временного хранения дела хранятся в структурных подразделениях (у должностных лиц) по месту формирования.

Порядок хранения документов у нанимателя регулируется в основном локальными правовыми актами (номенклатурами дел, инструкциями по делопроизводству и т.п.).

Правила хранения материальных и денежных ценностей устанавливаются как на законодательном, так и локальном уровнях. Например, постановлением Правления Национального банка Республики Беларусь от 21 декабря 2006 г. № 211 утверждена Инструкция по организации кассовой работы в банках и небанковских кредитно-финансовых организациях.

1.10. Согласно **п. 10 ст. 53 ТК** работник обязан хранить государственную и служебную тайну, не разглашать коммерческую тайну причем как нанимателя, так и третьих лиц, к которой работник получил доступ в результате исполнения своих трудовых обязанностей.

Понятие государственной и служебной тайны как категории государственных секретов содержится в ст. 16 Закона Республики Беларусь от 19 июля 2010 г. № 170-З «О государственных секретах» (далее – Закон о государственных секретах).

Государственная тайна – это сведения, в результате разглашения или утраты которых могут наступить тяжкие последствия для национальной безопасности Республики Беларусь.

Служебная тайна – сведения, в результате разглашения или утраты которых может быть причинен существенный вред национальной безопасности Республики Беларусь. Служебная тайна может являться составной частью государственной тайны, не раскрывая ее в целом.

Допуск к государственным секретам предоставляется в связи с избранием (назначением) на высшие государственные должности Республики Беларусь, депутатам Палаты представителей, членам Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутатам

местных Советов депутатов, судьям, а также гражданам Республики Беларусь, постоянно проживающим в Республике Беларусь, являющимся работниками государственных органов и иных организаций, осуществляющих деятельность с использованием государственных секретов (ст. 34 и 35 Закона о государственных секретах).

В соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 5 января 2013 г. № 16-З «О коммерческой тайне» (далее – Закон о коммерческой тайне) **коммерческая тайна** – это сведения любого характера (технического, производственного, организационного, коммерческого, финансового и иного), в том числе секреты производства (ноу-хау), в отношении которых установлен режим коммерческой тайны. Сведения имеют коммерческую ценность в случае, если обладание ими позволяет лицу при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, сократить расходы, сохранить положение на рынке товаров, работ или услуг либо получить иную коммерческую выгоду.

Согласно ст. 5 Закона о коммерческой тайне режим коммерческой тайны может устанавливаться в отношении сведений, которые одновременно соответствуют следующим требованиям:

- не являются общеизвестными или легкодоступными третьим лицам в тех кругах, которые обычно имеют дело с подобного рода сведениями;
- имеют коммерческую ценность для их обладателя в силу неизвестности третьим лицам;
- не являются объектами исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности;
- не отнесены к государственным секретам.

Режим коммерческой тайны включает в себя следующие меры:

- ограничение доступа к коммерческой тайне путем установления порядка обращения с носителями коммерческой тайны, а также контроля за соблюдением такого порядка;
- учет лиц, получивших доступ к коммерческой тайне;
- регулирование отношений, связанных с доступом работников к коммерческой тайне, на основании трудового договора (контракта), а также на основании обязательства о неразглашении коммерческой тайны, дополнительно заключаемого по требованию нанимателя с работником, получающим доступ к коммерческой тайне;

- регулирование отношений, связанных с доступом контрагентов к коммерческой тайне, на основании гражданско-правового договора;
- определение работников, ответственных за принятие мер по обеспечению конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну (ст. 8 Закона).

Статья 16 Закона о коммерческой тайне содержит *обязанности работников по соблюдению конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну*:

- соблюдать установленный нанимателем режим коммерческой тайны, не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну нанимателя и (или) третьих лиц, к которым наниматель получил доступ, и не использовать эти сведения в целях, не связанных с выполнением трудовых (служебных) обязанностей;
- незамедлительно сообщать нанимателю о допущенных ими либо ставших известными им фактах незаконного ознакомления со сведениями, составляющими коммерческую тайну нанимателя и (или) третьих лиц, к которым наниматель получил доступ, фактах незаконного использования этих сведений, разглашения или угрозы их разглашения, а также о требованиях доступа к коммерческой тайне со стороны государственных органов и иных лиц;
- подписать по требованию нанимателя обязательство о неразглашении коммерческой тайны;
- передать нанимателю при прекращении трудового договора (контракта) находящиеся у них носители коммерческой тайны.

С учетом перечисленных обязанностей, содержащихся как в ТК, так и в иных актах трудового законодательства, в п. 6 ст. 47 ТК предусмотрено основание для прекращения трудового договора в связи с неподписанием работником, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ.

1.11. Согласно **п. 11 ст. 53 ТК** работник обязан соблюдать не только прямо перечисленные в ней обязанности, но и *другие, которые вытекают из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, контракта*.

1.11.1. Обязанности работника помимо гл. 5 ТК содержатся и в отдельных его статьях, например, ст. 261² предусматривает, что контракт должен содержать помимо сведений и условий, предусмотренных ст. 19 ТК, в качестве обязательных также обязанность работника не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить нанимателя о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

1.11.2. Обязанности работников по их профессии или должности определяются прежде всего в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей служащих (далее – ЕКСД).

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 января 2012 г. № 1 утверждены Общие положения Единого квалификационного справочника должностей служащих и его структура.

ЕКСД является техническим нормативным правовым актом, цель которого – создание необходимых условий для рационального распределения трудовых функций между руководителями, специалистами и другими служащими в зависимости от сложности и напряженности труда, уровня их квалификации, обеспечение единства при определении должностных обязанностей и предъявляемых к ним квалификационных требований.

ЕКСД обязателен к применению в организациях независимо от их организационно-правовых форм, в которых трудовые отношения основаны на трудовом договоре (контракте), и применяется в том числе для:

- определения наименований должностей и трудовых функций служащих;
- установления дифференциации оплаты труда служащих;
- разработки должностных инструкций, регламентирующих правовое положение служащих в организации и определяющих задачи, функции, права, обязанности и ответственность по занимаемым ими должностям (п. 1).

Квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Квалификационные требования».

В разд. «Должностные обязанности» устанавливаются основные, наиболее характерные для конкретной должности трудовые функции, которые могут быть поручены полностью или частично служащему, занимающему данную должность.

В разд. «Должен знать» содержатся основные требования, предъявляемые к служащему в отношении специальных знаний, а также знаний нормативных правовых актов, положений, инструкций и других документов, методов и средств, которые служащий должен применять при выполнении должностных обязанностей.

В разд. «Квалификационные требования» предусматривается уровень образования, при необходимости – профиль (направление) образования, специальность, рекомендуемые требования к стажу работы, необходимые для выполнения возложенных на него должностных обязанностей, если иное не установлено законодательством. В отдельных случаях указывается требование наличия освоения содержания образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее (среднее специальное) образование для осуществления профессиональной деятельности (п. 9).

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 марта 2004 г. № 34 утверждены «Общие положения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС)».

1.11.3. Целый ряд **обязанностей работников транспорта**, помимо перечисленных в ст. 53 ТК, закреплен в уставах и положениях о дисциплине, где к тому же дается большая их детализация.

Пункт 4 Устава о дисциплине работников внутреннего водного транспорта, утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 апреля 1994 г. № 267, предусматривает следующие **обязанности работника**:

- хорошо знать свою специальность и порученное дело, точно и своевременно выполнять возложенные на него обязанности, постоянно совершенствовать профессиональное мастерство и деловую квалификацию;
- выполнять производственные задания, добиваться роста производительности труда, повышать эффективность и качество работы, улучшать использование транспортных средств и портового оборудования, ускорять обработку судов и доставку грузов;
- беречь суда, портовые, гидротехнические сооружения, оборудование и другие технические средства внутреннего водного транспорта, материалы, а также обеспечивать сохранность перевозимых грузов и багажа;

- соблюдать строгий режим экономии топливно-энергетических ресурсов, материалов, денежных средств;
- обеспечивать безопасность судоходства, своевременное и качественное обслуживание судов, портового оборудования и других технических средств внутреннего водного транспорта;
- знать и неуклонно соблюдать установленную технологию выполнения работ, правила и нормы по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности и охране окружающей среды;
- обеспечивать высокое качество обслуживания пассажиров;
- соблюдать порядок и правила, установленные законодательством, приказами, инструкциями, действующими на внутреннем водном транспорте, и своевременно выполнять приказы и распоряжения руководителей;
- строго хранить государственную, коммерческую и служебную тайну.

Пункт 4 Положения о дисциплине авиационного персонала гражданской авиации Республики Беларусь, утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2001 г. № 1122 предусматривает, что *авиационный персонал*, кроме обязанностей, установленных ТК, *должен выполнять следующие требования:*

- обеспечивать безопасность и регулярность полетов;
- заботиться о пассажирах, постоянно повышать культуру их обслуживания;
- неуклонно соблюдать требования нормативных правовых актов в области гражданской авиации;
- обеспечивать сохранность и своевременную доставку перевозимых грузов, багажа и почты;
- знать и соблюдать требования Положения о дисциплине.

На основании п. 3 Положения о дисциплине работников *Минского метрополитена*, утв. постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 30 сентября 1994 г. № 100, работник обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка;
- обеспечивать безопасность перевозки пассажиров и маневровых работ, соблюдения графика движения поездов;
- беречь технические средства метрополитена (подвижной состав, средства автоматики, связи, энергоснабжения и вентиля-

- ции, путь, станционное оборудование и другие), оборудование и материалы, обеспечивать сохранность имущества, принимать меры по предупреждению и пресечению случаев их хищения и повреждения;
- выполнять правила и нормы по технике безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии, охране труда и окружающей среды;
- проявлять заботу о пассажирах, обеспечивая высокую культуру их обслуживания, и требовать выполнения ими Правил пользования метрополитеном;
- знать и соблюдать требования Положения о дисциплине.

1.11.4. В процессе выполнения своей трудовой функции работник обязан выполнять также требования и других нормативных правовых актов. Для работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с эксплуатационной деятельностью железной дороги, круг обязанностей определяется также правилами и инструкциями, прежде всего Правилами технической эксплуатации железной дороги в Республике Беларусь, утв. постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 25 ноября 2015 г. № 52 (далее – ПТЭ).

ПТЭ устанавливают основные положения по технической эксплуатации железной дороги и обязанности работников железнодорожного транспорта при ее эксплуатации, систему организации движения поездов. Например, работники железнодорожного транспорта обязаны подавать сигнал остановки поезду или маневрирующему составу и принимать другие меры к их остановке в случаях, угрожающих жизни или здоровью людей или безопасности движения. При обнаружении неисправности сооружений или устройств, создающей угрозу безопасности движения и эксплуатации железнодорожного транспорта, работники железнодорожного транспорта должны немедленно принимать меры к устранению неисправности, а при необходимости к ограждению опасного места для устранения неисправности (п. 5).

ПТЭ конкретизируют и дополняют обязанности работников с учетом профессии, должности, непосредственно связанной с движением поездов. Так, приложение 6 ПТЭ регулирует требования к организации движения поездов и в своем содержании предусматривает обязанно-

сти отдельных категорий работников, непосредственно связанных с движением поездов (машинисты локомотивов и другого подвижного состава), и поэтапное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работники могут быть привлечены к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности (см. комментарий к гл. 14, 37, 39 ТК).

Статья 54. Обязанности нанимателей при приеме на работу

При приеме на работу наниматель обязан:

- 1) потребовать документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством;
- 2) ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности;
- 3) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;
- 4) провести вводный инструктаж по охране труда;
- 5) заключить трудовой договор в письменной форме, оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись;
- 6) в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку.

В случае возникновения сомнений в подлинности документа об образовании наниматель обязан направить запрос в республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в сфере образования, о подтверждении факта его выдачи конкретному лицу.

(В редакции законов Республики Беларусь от 7 мая 2007 г. № 219-З, 8 января 2014 г. № 131-З, 18 июля 2019 г. № 219-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 17.05.2007. № 118. 2/1316; Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 24.01.2014, 2/2129; 27.07.2019, 2/2658.)

Автор комментария – Е.А. Ковалёва

1. В статье изложены основные обязанности нанимателя, которые он должен выполнить при заключении трудового договора с работником, однако их перечень является неполным. Например, помимо вводного инструктажа, о котором говорится в п. 4 ч. 1 ст. 54 ТК, наниматель обязан провести с принятыми на работу также первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте. Именно после его про-

ведения работник допускается к работе, что закреплено в п. 49 Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 175 (далее – постановление № 175).

1.1. Документы, необходимые для заключения трудового договора, которые наниматель обязан потребовать согласно **п. 1 ст. 54 ТК**, перечислены как в самом ТК, так и в ином законодательстве. В ст. 26 ТК дан *перечень документов для приема на работу рабочих и служащих* (см. комментарий к ст. 26). Причем, в ч. 3 ст. 26 ТК закреплено право нанимателя при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы.

В п. 5 ч. 1 ст. 26 ТК установлена обязанность нанимателя *при приеме на работу инвалидов затребовать индивидуальную программу реабилитации инвалида* (далее – ИПР) для ее выполнения и создания надлежащих условий труда в соответствии с определенным МРЭК комплексом мероприятий, направленных на его реабилитацию и адаптацию.

Однако ч. 4 ст. 9 Закона Республики Беларусь от 11 ноября 1991 г. № 1224-ХІІ «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» (далее – Закон о защите инвалидов) предоставляет право инвалиду или его законному представителю отказаться от ИПР в целом или от реализации отдельных ее частей. На практике такое право преимущественно реализовывается относительно условий профессиональной и трудовой реабилитации, которые могут существенно ограничить право инвалида на труд, и наниматель может не продлить с ним трудовые отношения или не принять его на работу. Закон о защите инвалидов позволяет работнику-инвалиду отказаться от условий трудовой реабилитации в ИПР, но не от прав и гарантий, установленных законодательством о труде для данной категории работников.

Отказ инвалида от условий трудовой реабилитации освобождает нанимателя от юридической ответственности за неисполнение ИПР (ч. 4 ст. 9 Закона о защите инвалидов). В решении Конституционного Суда от 10 июля 2009 г. № Р-358/2009 «О соответствии Конституции Республики Беларусь Закона Республики Беларусь "О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам социальной защиты инвалидов"» обращается внимание нанимателей, что освобождение от ответственности за неисполнение ИПР

может иметь место только при добровольном и осознанном отказе инвалида, при условии что такой отказ подтвержден соответствующими доказательствами.

Процедура отказа от условий трудовой реабилитации нормами права не урегулирована, и лишь п. 13 Инструкции о порядке заполнения индивидуальной программы реабилитации инвалида, утв. постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 1 июля 2011 г. № 65, предусматривает, что при отказе от ИПР в целом или от реализации отдельных ее частей делается соответствующая запись в ИПР. Нормы права также не регламентируют, какими могут быть действия нанимателя при наличии такого отказа.

На практике наниматель требует от работника заявление с указанием отказа от реализации программы. По мнению автора, отказаться от рекомендаций можно только в процессе освидетельствования медико-реабилитационной экспертной комиссией при установлении группы и причины инвалидности. И если в ИПР отказ не зафиксирован, то при приеме на работу у нанимателя такой работник-инвалид уже не вправе отказаться от условий трудовой реабилитации, поскольку нормами ТК такого права не предусмотрено.

Исходя из решения Конституционного суда, наниматель освобождается от ответственности за неисполнение ИПР если докажет добровольность и осознанность отказа и его фактическое наличие. Но кроме ИПР с зафиксированным отказом у нанимателя нет никаких документов и, по мнению автора, таким документом может являться только ИПР с зафиксированным медико-реабилитационной экспертной комиссией отказом. Именно врачи смогут объяснить гражданину возможные последствия труда с нарушением условий рекомендаций, и такой отказ можно признать осознанным. Целесообразно предусмотреть письменное фиксирование отказа от реализации условий реабилитации в ИПР собственноручно инвалидом или его законным представителем.

Помимо ТК, перечень документов, необходимых при заключении трудового договора, содержится и в ином законодательстве. Например, при поступлении на государственную службу гражданин представляет документы согласно ст. 25 Закона Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь».

1.2. Обязанность нанимателя, предусмотренная в **п. 2 ст. 54 ТК**, реализуется прежде всего путем подписания трудового договора, в котором предусматриваются условия и оплата труда, права и обязанности работника.

Указанная норма требует ознакомить работника «с порученной работой», что практически означает ознакомление с трудовыми обязанностями, изложенными в должностной или рабочей инструкциях. Кроме того, ознакомление работника с порученной работой также имеет место при прохождении первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте, который проводится индивидуально с практическим показом безопасных приемов и методов труда (п. 51 постановления № 175).

1.3. *Ознакомление работника с коллективным договором (соглашением)* предполагает его ознакомление с дополнительными условиями труда и гарантиями, содержащимися в коллективном договоре.

Перечень документов, регламентирующих внутренний трудовой распорядок, приведен в ст. 194 ТК (см. комментарий к ней). Основным из них являются правила внутреннего трудового распорядка, а для работников с особыми условиями труда – уставы и положения о дисциплине. С ними также наниматель обязан ознакомить работников.

Ознакомление с основными локальными актами осуществляется под роспись и означает, что работник ознакомлен, понимает их содержание и обязуется выполнять.

1.4. *Обязанность нанимателя по проведению вводного инструктажа с работниками* выполняется специалистом по охране труда организации или иным специалистом, на которого возложены эти обязанности. В микроорганизациях вводный инструктаж может проводиться руководителем организации (п. 47 постановления 175). Согласно ст. 20 Закона об охране труда в случае невозможности исполнения обязанностей специалиста по охране труда работниками организации наниматель может привлекать юридическое лицо (индивидуального предпринимателя), аккредитованное (аккредитованного) на оказание услуг в области охраны труда, которые уполномочены на проведение вводного инструктажа.

При проведении инструктажа необходимо руководствоваться приложением 7 к Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утв. постановлением 175, которое содержит Типовой перечень вопросов программы вводного инструктажа по охране труда. *Вводный инструктаж включает:*

1. Сведения об организации, о характере и степени опасности факторов производственной среды и трудового процесса, наличии потенциально опасных видов деятельности, производств и объектов.

2. Правила поведения работающих на территории организации, в производственных зданиях (помещениях).

3. Основные положения Трудового кодекса Республики Беларусь, Закона об охране труда, других нормативных правовых актов по охране труда:

- 3.1. трудовой договор, рабочее время и время отдыха. Охрана труда женщин и лиц моложе 18 лет. Коллективный договор (соглашение). Компенсации по условиям труда;
- 3.2. правила внутреннего трудового распорядка организации, ответственность за нарушение этих правил;
- 3.3. организация работы по управлению охраной труда, проведению контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации:
 - обязанности работодателя по обеспечению охраны труда;
 - обязанности работающего по охране труда;
 - право работающего на охрану труда;
 - ответственность работающего за нарушение требований охраны труда;
 - предварительные при поступлении на работу, периодические и внеочередные медицинские осмотры;
 - возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника, связанного с исполнением им трудовых обязанностей;
 - обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4. Основные вредные и (или) опасные производственные факторы, характерные для конкретного производства, особенности их воздействия на работающих.

5. Обеспечение средствами индивидуальной защиты.

6. Обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами.

7. Обстоятельства и причины несчастных случаев, аварий, инцидентов, пожаров, происшедших в организации и других организациях, осуществляющих однородный вид деятельности.

8. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9. Действия работников при несчастном случае на производстве. Оказание первой помощи потерпевшим при несчастных случаях.

10. Гигиена труда. Требования личной гигиены.

11. Предупреждение и ликвидация чрезвычайных ситуаций. Способы защиты и действия в чрезвычайных ситуациях. Пожарная безопасность. Обеспечение пожарной безопасности и противопожарного режима в организации.

1.5. *Пункт 5 ст. 54 ТК* в редакции Закона от 18 июля 2019 г. № 219-З приведен в соответствие со ст. 18 ТК, которая обязывает нанимателя *заключить трудовой договор в письменной форме*, а не только оформить надлежащим образом заключение трудового договора.

Оформление надлежащим образом предполагает издание приказа нанимателя и ознакомление с ним работника под роспись. Согласно Унифицированной системе организационно-распорядительной документации, утв. приказом директора Департамента по архивам и делопроизводству Министерства юстиции Республики Беларусь от 14 мая 2007 г. № 25 в приказе о приеме на работу (назначении на должность) должны содержаться следующие реквизиты: место издания, краткое содержание (о приеме на работу), фамилия, имя, отчество, наименование должности (профессии), квалификационный разряд (класс, категория), наименование структурного подразделения, дата и вид приема, тарифная ставка (оклад), основание издания.

1.6. *Порядок ведения трудовых книжек*, который наниматель обязан соблюдать согласно *п. 6 ст. 54 ТК*, регламентирован Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40, см. также комментарий к ст. 50 ТК.

2. *Часть 2 ст. 54 ТК* устанавливает *обязанность нанимателя в случае возникновения сомнений в подлинности документа об образовании подтвердить факт его выдачи конкретному лицу*.

Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 21 февраля 2006 г. № 11 создан централизованный банк данных о документах об образовании, выданных учреждениями образования Республики Беларусь, и утверждена Инструкция о порядке формирования, ведения и использования указанного банка данных. Согласно ст. 13 Инструкции наниматель в случае возникновения сомнений в подлинности документа об образовании направляет письменный запрос в Министерство образования с указанием причин возникновения сомнений с обязательным приложением ксерокопии документа об образовании.

Министерство образования в пятидневный срок предоставляет сведения, содержащиеся в банке данных, о подтверждении факта выдачи конкретному работнику соответствующего документа об образовании. В случае неподтверждения факта выдачи документа об образовании Министерство образования в трехдневный срок с момента неподтверждения факта выдачи запрашиваемого документа об образовании информирует об этом соответствующие территориальные органы прокуратуры (п. 14 Инструкции).

Статья 55. Обязанности нанимателей при организации труда работников

При организации труда работников наниматель обязан:

- 1) рационально использовать труд работников;
- 2) обеспечивать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину;
- 3) вести учет фактически отработанного работником времени;
- 4) выдавать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором;
- 5) обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать установленные нормативными правовыми актами, в том числе техническими нормативными правовыми актами, требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе в технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности;
- 6) принимать необходимые меры по профилактике и предупреждению производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и пожарной безопасности; своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве;
- 7) в случаях, предусмотренных законодательством и локальными правовыми актами, своевременно предоставлять гарантии и компенсации в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.); соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов;

8) обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами;

9) обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективными договорами, соглашениями, другими локальными правовыми актами и трудовыми договорами;

10) своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними под роспись, создавать условия для ознакомления работника с локальными правовыми актами, затрагивающими его права и обязанности;

11) обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку и стажировку работников в соответствии с законодательством;

12) создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования в соответствии с настоящим Кодексом;

13) обеспечивать участие работников в управлении организацией, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

14) представлять по запросу контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, информацию и (или) документы, ведение которых предусмотрено законодательством о труде и об охране труда, или сообщать об их отсутствии;

15) оформлять изменения условий и прекращение трудового договора с работником приказом (распоряжением) и объявлять его работнику под роспись;

16) отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и законодательством;

16¹) создавать работнику необходимые условия для соблюдения установленного режима коммерческой тайны;

17) исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудовых договоров.

Наниматели осуществляют свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюзов, в том числе при принятии локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматели (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несут ответственность, предусмотренную настоящим Кодексом и иными законодательными актами.

(В редакции законов Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-3, 6 июля 2009 г. № 37-3, 5 января 2013 г. № 16-3, 8 января 2014 г. № 131-3, 18 июля 2019 г. № 219-3 //

Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 01.08.2007. № 183. 2/1369; 21.07.2009. № 171. 2/1589; Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 10.01.2013, 2/2014; 24.01.2014, 2/2129; 27.07.2019, 2/2658.)

Автор комментария – Е.А. Ковалёва

1. В ст. 55 перечислены основные обязанности нанимателя, которые обеспечивают реализацию трудовых прав работников. Помимо гл. 5 ТК нормы об обязанностях нанимателя содержатся и в других статьях ТК, например, в ч. 1 ст. 199 закреплена обязанность нанимателя при привлечении к дисциплинарной ответственности затребовать письменное объяснение от работника, а в ст. 176 – выплатить работнику средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска.

1.1 В *п. 1 ст. 55* закреплена обязанность рационально использовать труд работников. Это прежде всего предполагает рациональное использование рабочего времени работников, недопущение его потерь, предотвращение и ликвидацию простоев, соблюдение нормативов численности работников. Данная обязанность созвучна с понятием производственно-технологической дисциплины (см. комментарий к ст. 193).

1.2. *Обязанность нанимателя обеспечивать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину (п. 2 ст. 55)* реализуется посредством мер убеждения, поощрения, принуждения, отстранения, что изложено в комментарии к ст. 193, 196.

1.3. Обязанность нанимателя вести учет фактически отработанного работником времени раскрывается в ст. 133 ТК. Однако специфика работы в отраслях экономики не всегда позволяет соблюдать данную норму. Например, в организациях связи, электроэнергетики и транспорта учет рабочего времени может осуществляться не по фактическим его затратам, а по их нормативам, которые определяются нанимателем. Это предусмотрено в ч. 2 ст. 318 ТК.

1.4. Согласно *п. 4 ст. 55 ТК* наниматель обязан выдавать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором. Под сроками выплаты заработной платы в контексте этого пункта следует понимать периодичность и дату ее выплаты, которые раскрываются в ст. 73 и 261² ТК в зависимости от вида трудового договора (см. комментарий к ним). С учетом законодательства и обеспечения права работ-

ника на своевременную оплату труда, в коллективном договоре должны указываться одна или две даты (числа месяца) выплаты заработной платы, а не временные периоды, как это бывает на практике.

Норма о сроке выплаты вознаграждения за труд содержится и в ст. 77 ТК: при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения.

За несвоевременную выплату заработной платы или окончательного расчета при увольнении наниматель подвергается ответственности в соответствии с законодательством.

1.5. В *п. 5–8 ст. 55* реализуется конституционная норма о создании нанимателем здоровых и безопасных условий труда. В комментируемых нормах установлены основные с точки зрения законодателя обязанности нанимателя по охране труда. Указанные обязанности по созданию надлежащих условий труда касаются не только нанимателей, но и всех работодателей, применяющих труд граждан по гражданско-правовым договорам. Такое требование содержится в Указе Президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 г. № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам».

Каждое рабочее место должно соответствовать требованиям по охране труда. Помимо нормативных правовых актов, такие требования содержатся в локальных инструкциях по охране труда. При отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе технических нормативных правовых актах, требований по охране труда для профессий или отдельных видов работ (услуг) работодатели разрабатывают и включают в инструкции по охране труда требования по охране труда, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работающих в процессе трудовой деятельности. Это предусмотрено в п. 5 Инструкции о порядке разработки и принятия локальных нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда для профессий и (или) отдельных видов работ (услуг), утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 176.

Обязанность нанимателя обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специаль-

ной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами подробно регламентируется в Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утв. постановлением Минтруда и соцзащиты от 30 декабря 2008 г. № 209 в ред. от 27 июня 2019 г. № 30.

Наниматели обязаны своевременно и правильно проводить *расследование и учет несчастных случаев на производстве*, принимать необходимые меры по профилактике и предупреждению производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда наниматель обязан своевременно предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством и локальными правовыми актами с учетом аттестации рабочих мест по условиям труда. Это сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, молоко, лечебно-профилактическое питание и др. По данным вопросам необходимо руководствоваться постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14 июня 2014 г. № 575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда» в ред. от 30 апреля 2019 г. № 269.

Также наниматель обязан соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов, содержащиеся в гл. 19–21 ТК, ином законодательстве.

1.6. Согласно **п. 9 ст. 55 ТК** наниматель обязан обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективными договорами, соглашениями, другими локальными правовыми актами и трудовыми договорами. Это означает, что в организации должны создаваться надлежащие условия для соблюдения трудового законодательства не только руководителем, но и его должностными лицами.

В случае несоблюдения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договоров срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника (ст. 41). При расторжении трудового договора, за исключением контракта, в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договоров работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ч. 2 ст. 48).

Если же работник инициирует досрочное расторжение контракта вследствие невыполнения или ненадлежащего исполнения его условий по вине нанимателя, то работнику гарантируется минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат согласно ч. 6 ст. 261⁵ ТК.

1.7. В **п. 10 ст. 55** обязанности нанимателя дополнены важными положениями, *гарантирующими трудовые права работника*. Теперь наниматель не только своевременно оформляет изменения в трудовых обязанностях работника и ознакомливает его с ними, но обязан ознакомить с изменениями под роспись, а также создавать условия для ознакомления работника с локальными правовыми актами, затрагивающими его права и обязанности. На практике большинство нанимателей именно так и поступало, однако закрепление указанных норм в ст. 55 ТК означает, что наниматель может быть привлечен к юридической ответственности в случае невыполнения указанных обязанностей.

В контексте п. 10 ст. 55 под *изменением трудовых обязанностей* следует понимать возложение на работников либо их отмена дополнительных обязанностей в пределах трудовой функции работника, а также в случае изменения трудовых обязанностей на уровне квалификационных справочников. Поскольку при изменении трудовой функции – переводе на другую работу – также изменяются обязанности работника, то данный случай, по мнению автора, охватывается п. 15 комментируемой статьи как изменение условий трудового договора. Однако процедура оформления в обоих случаях одинакова.

Наниматель вправе возложить на работника дополнительные обязанности, дополнив его должностную инструкцию и оформив соответствующий приказ (распоряжение) нанимателя. Если перечень обязанностей содержится в трудовом договоре, то необходимо и его изменить. С указанными документами необходимо ознакомить работника под роспись.

Законом не установлено какого-либо срока в оформлении изменений в трудовых обязанностях. Слово «своевременно» является оценочной категорией, поэтому представляется уместным применить здесь аналогию с ч. 3 ст. 25 ТК, предусматривающей, что фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее дня, следующего за днем допущения работника к работе. Следовательно, и *измене-*

ние обязанностей работника следует оформлять в тот же день или не позднее следующего дня. Лучший же вариант – накануне введения изменений.

Наниматель обязан создавать условия для ознакомления работника с локальными правовыми актами, затрагивающими его права и обязанности. Во-первых, все локальные акты, регламентирующие трудовые отношения, могут устанавливать дополнительные по сравнению с ТК права и обязанности работника, а во-вторых, обязанность ознакомления работника под роспись с основными локальными актами закреплена в п. 3 ст. 54 ТК. Обязанность создавать условия для ознакомления предполагает не препятствовать, дать возможность ознакомиться с локальными актами. На практике она реализуется путем вывешивания ПВТР на доске объявлений, размещение локальных актов на сайте организации, опубликование в печати, также имеется возможность ознакомления в профсоюзном комитете, при его наличии.

1.8. **Пункт 11 ст. 55** определяет, что обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку и стажировку работников наниматель обязан в соответствии с законодательством. Такая обязанность реализуется прежде всего в ст. 220¹ ТК (см. комментарий к ней).

Помимо ТК по этому вопросу действует следующее законодательство:

- постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 июля 2011 г. № 954, утв. Положение о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов, Положение о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих, Положение об обучающих курсах дополнительного образования взрослых;
- постановление Совета Министров Республики Беларусь от 12 октября 2006 г. № 1334, утв. Положение о порядке организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации безработных и иных категорий граждан и освоения ими содержания образовательной программы обучающих курсов по направлению органов по труду, занятости и социальной защите;
- постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 11 августа 2004 г. № 31, утв. Инструкция о порядке организации повышения квалификации и переподготовки работников системы здравоохранения;

- постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 101, в ред. от 30 декабря 2019 г. № 938, утв. Положение о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

Кроме того, работник должен быть сам заинтересован в собственном развитии, поскольку наниматель проводит аттестацию работников не реже одного раза в три года в целях установления соответствия занимаемой должности (п. 2 ч. 1 ст. 261² ТК, п. 3 и 4 Типового положения об аттестации руководителей и специалистов организаций, утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2010 г. № 784). Статья 205 ТК рекомендует нанимателям при установлении более высокой квалификации по должности служащего (профессии рабочего) или при продвижении по работе учитывать успешное прохождение работниками профессиональной подготовки, повышение квалификации, прохождение переподготовки, стажировки, наличие образования, ученой степени, ученого звания.

1.9. **Обязанность нанимателя создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования (п. 12 ст. 55 ТК)** реализуется путем предоставления тех гарантий, которые предусмотрены в ТК, коллективном или трудовом договорах.

Согласно ст. 214 ТК обязанность нанимателя предоставлять гарантии при получении образования предусмотрена только при условии, что работник обучается по направлению нанимателя или в соответствии с заключенными с ними договорами: в сфере образования, коллективном или трудовом. При отсутствии таких условий наниматель вправе, но не обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы в связи с обучением.

Поэтому обязанность нанимателя по созданию необходимых условий для совмещения работы с получением образования может быть реализована в коллективном договоре.

1.10. В **п. 13 ст. 55 ТК** содержатся две обязанности нанимателя: *обеспечивать участие работников в управлении организацией и своевременно рассматривать критические замечания работников, сообщать им о принятых мерах.*

Обязанности нанимателя обеспечивать участие работников в управлении организацией соответствует такое же право работника, закрепленное в п. 4 ст. 11 ТК, однако как реализовать эти права и обязанности, ТК не раскрывает.

По-прежнему актуальной в этой связи является ст. 230 Кодекса законов о труде Республики Беларусь от 23 июня 1972 г. в ред. от 15 декабря 1992 г., предусматривавшей, что участие работников в управлении организацией осуществляется на основе принципов социального партнерства через общие собрания, конференции коллектива работников, профсоюзы и другие органы, создаваемые в соответствии с законодательством, уставом организации.

Одним из примеров участия работников в управлении организацией можно назвать управление учреждением образования, которое строится на сочетании принципов единоначалия и самоуправления (ст. 25 Кодекса об образовании). Основным органом самоуправления учреждения образования является совет, возглавляемый руководителем учреждения образования. Компетенция, состав и организация деятельности совета учреждения образования определяются Положением о совете учреждения образования, утв. постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 18 июля 2011 г. № 84.

Как наниматель должен реагировать на обращения работников, включая и критические замечания, ТК также не раскрывает. В этих случаях неприменим и Закон Республики Беларусь от 18 июля 2011 г. № 300-З «Об обращениях граждан и юридических лиц», в ст. 2 которого определено, что его действие не распространяется на обращения работника к нанимателю.

1.11. **Пункт 14 ст. 55 ТК** Законом от 18 июля 2019 г. № 219-З изложен в новой редакции и содержит *обязанность нанимателя представлять по запросу контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, информацию и (или) документы, ведение которых предусмотрено законодательством о труде и об охране труда, или сообщать об их отсутствии.*

Указом Президента Республики Беларусь от 16 октября 2009 г. № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь» в ред. от 16 октября 2017 г. № 376 утверждён Перечень контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных проводить проверки, и сфер их контрольной (надзорной) деятельности. В указанном Перечне к надзорным органам за соблюдением законодательства о труде и об охране труда помимо органов прокуратуры и Комитета государственного контроля относится Департамент государственной инспекции труда и его территориальные подразделения (п. 18 Перечня).

Контроль за соблюдением законодательства о труде и об охране труда осуществляют **профессиональные союзы** в соответствии со ст. 463 ТК и Положения о порядке осуществления общественного контроля профессиональными союзами, их организационными структурами, объединениями таких союзов и их организационными структурами в форме проведения проверок, утв. Указом Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240.

При отсутствии в организации профессиональных союзов общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда могут осуществлять уполномоченные лица в соответствии с п. 3 Инструкции о порядке осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными лицами по охране труда работников организации, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 179.

По данной обязанности нанимателя см. также комментарий к главе 39 ТК.

1.12. **Пункт 15 ст. 55 ТК** дополнен важной обязанностью нанимателя не только оформлять изменение условий и прекращение трудового договора с работником приказом (распоряжением), но и *ознакомливать его с указанным приказом или распоряжением под роспись.*

Наниматель обязан оформить приказом (распоряжением) все изменения трудового договора: перевод, перемещение, изменение существенных условий труда (см. комментарий гл. 3) и объявить его работнику под роспись. Если наниматель осуществляет постоянный перевод работника по другой трудовой функции, к другому нанимателю, в другую местность, по состоянию здоровья, то также требуется истребовать письменное согласие работника и в приказе на перевод оформить согласительную надпись: с переводом согласен, дата и подпись работника. В таком случае в приказе достаточно одной подписи, подтверждающей и согласие работника на перевод и его ознакомление с приказом.

При изменении трудового договора помимо приказа, наниматель обязан внести изменение в трудовой договор, контракт. На практике это осуществляется преимущественно путем оформления дополнительного соглашения.

В Унифицированной системе организационно-распорядительной документации, утв. приказом директора Департамента по архивам и

делопроизводству Министерства юстиции Республики Беларусь от 14 мая 2007 г. № 25, содержатся образцы приказов об изменении и прекращении трудового договора.

В приказе о прекращении трудового договора обязательно указываются дата увольнения, основание увольнения в соответствии с формулировкой, изложенной в ТК, а также дается ссылка на абзац, пункт и статью ТК. Такая же запись вносится в трудовую книжку работника.

1.13. *Наниматель обязан отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных как в самом ТК, так и в ином законодательстве* (см. комментарий к ст. 49 ТК).

Нормы об отстранении содержатся, в частности, в следующих законодательных актах:

- пункт 3.4. Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» предоставляет право незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба;
- статья 45 Закона Республики Беларусь от 13 июля 2012 г. № 415-3 «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» предусматривает право Экономического суда отстранить руководителя должника – юридического лица от должности;
- статья 11 Закона Республики Беларусь от 5 января 2008 г. № 313-3 «О дорожном движении» определяет, что Государственная автомобильная инспекция в области дорожного движения отстраняет водителей (включая работников) от управления транспортными средствами, самоходными машинами в случаях, предусмотренных законодательными актами Республики Беларусь;
- статья 22 Закона Республики Беларусь от 7 января 2012 г. № 340-3 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» закрепляет, если физические лица могут быть источником инфекционных заболеваний в связи с особенностями выполняемой ими работы или производства, в котором они заняты, эти физические лица подлежат отстранению от работы в порядке, определенном законодательством о труде.

1.14. Согласно **п. 16¹ ст. 55 ТК** наниматель обязан создавать работнику необходимые условия для соблюдения установленного режима коммерческой тайны. Вопросы коммерческой тайны регламентируются Законом Республики Беларусь от 5 января 2013 г. № 16-3 «О коммерческой тайне».

На основании ст. 8 Закона о коммерческой тайне режим коммерческой тайны считается установленным после определения состава сведений, подлежащих охране в режиме коммерческой тайны, и принятия нанимателем совокупности мер, необходимых для обеспечения их конфиденциальности.

Указанные в ст. 8 меры представляют собой те необходимые условия для соблюдения установленного режима коммерческой тайны, которые наниматель обязан создавать работникам:

- ограничение доступа к коммерческой тайне путем установления порядка обращения с носителями коммерческой тайны, а также контроля за соблюдением такого порядка;
- учет лиц, получивших доступ к коммерческой тайне;
- регулирование отношений, связанных с доступом работников к коммерческой тайне, на основании трудового договора (контракта), а также на основании обязательства о неразглашении коммерческой тайны, дополнительно заключаемого по требованию нанимателя с работником, получающим доступ к коммерческой тайне;
- регулирование отношений, связанных с доступом контрагентов к коммерческой тайне, на основании гражданско-правового договора;
- определение работников, ответственных за принятие мер по обеспечению конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну.

Также владелец коммерческой тайны вправе применять не запрещенные законодательством технические средства и методы защиты информации, а также другие меры, не противоречащие законодательству.

1.15. Согласно **п. 17 ст. 55 ТК** наниматель обязан соблюдать обязанности, содержащиеся не только в ст. 55 и других статьях Кодекса, но и вытекающие из иного законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

Например, в ст. 21 Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. «О занятости населения Республики Беларусь» установлены следующие **обязанности нанимателя**:

- участвовать в проведении государственной политики в области содействия занятости населения на основе соблюдения законодательства о труде, условий трудовых договоров, коллективных договоров, соглашений; оказания помощи в трудоустройстве, не допуская установления дискриминационных условий, ограничивающих гарантии реализации права на труд, профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации; предоставления сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счет собственных средств, если это предусмотрено локальными нормативными правовыми актами или трудовым договором; обеспечения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; соблюдения установленной брони для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда;
- своевременно (не позднее чем за три месяца) представлять в органы по труду, занятости и социальной защите и профсоюз письменную информацию о возможных массовых высвобождениях работников;
- не менее чем за два месяца до высвобождения работников в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников письменно уведомлять об этом органы по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения нанимателя с указанием фамилии, профессии (специальности), квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников;
- принимать на работу граждан, направленных органами по труду, занятости и социальной защите в счет брони;
- принимать на работу выпускников, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения) или направления (последующего направления) на работу;
- создавать рабочие места (в том числе специализированные для лиц с ограниченной трудоспособностью) для трудоустройства отдельных категорий граждан;

- создавать рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность в результате увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей у данного нанимателя;
- письменно уведомлять органы по труду, занятости и социальной защите о наличии свободных рабочих мест (вакансий) в течение пяти дней со дня их образования с указанием условий труда и размера его оплаты;
- информировать органы по труду, занятости и социальной защите о заполнении свободных рабочих мест (вакансий), о наличии которых в соответствии с законодательством были уведомлены органы по труду, занятости и социальной защите, в день заполнения;
- предоставлять оплачиваемые общественные работы безработным и гражданам, ищущим работу;
- осуществлять контроль за ежедневной явкой на работу занятых лиц;
- перечислять обязательные страховые взносы в государственный фонд содействия занятости.

Основными нормативными правовыми актами, в которых закрепляются обязанности нанимателей, являются:

- Типовые правила внутреннего трудового распорядка, утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 46;
- уставы и положения о дисциплине работников транспорта (см. комментарий к ст. 194 ТК).

Например, в соответствии с п. 5 Устава о дисциплине работников внутреннего водного транспорта Республики Беларусь, утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 апреля 1994 г. № 267, руководитель обязан:

- правильно организовывать труд подчиненных и взаимоотношения в коллективе, обеспечивать внедрение научной организации труда и управления, выполнение коллективом заданий, рост производительности труда, повышение эффективности производства и качества работы;

- обеспечивать эффективное использование материальных ресурсов, выявлять и устранять причины, условия, способствующие утрате, порче и хищению материальных ценностей;
- строго соблюдать требования законодательства, четко отдавать приказы и распоряжения подчиненным, проверять их точное и своевременное выполнение, обеспечивать режим секретности;
- принимать необходимые меры к укреплению порядка и дисциплины, сокращению текучести кадров и потерь рабочего времени;
- обеспечивать соблюдение установленных правил и норм по безопасности судоходства, технической эксплуатации флота, оборудования и механизмов, охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности и охране окружающей среды;
- умело сочетать требовательность к подчиненным с заботой о них, поощрять работников, отличившихся при выполнении трудовых обязанностей и гражданского долга, строго взыскивать с нарушителей дисциплины, быть чуткими к людям, их нуждам и запросам;
- подавать подчиненным пример образцового выполнения служебного долга и достойного поведения как на службе, так и вне службы.

Руководитель несет ответственность за состояние дисциплины среди подчиненных и невыполнение возложенных на него настоящим Уставом обязанностей.

2. Согласно **ч. 2 ст. 55 ТК** наниматели осуществляют свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюзов, в том числе при принятии локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников. Указанные случаи предусмотрены в законодательстве и коллективных договорах (соглашениях). Например, в соответствии со ст. 126, 127 и 168 ТК наниматель должен согласовывать с профсоюзом введение суммированного учета рабочего времени, разделения рабочего дня на части и график трудовых отпусков, а на основании ст. 195 ТК с участием профсоюза утверждать правила внутреннего распорядка.

3. На основании **ч. 3 ст. 55 ТК** за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей *наниматели и уполномоченные ими должностные лица несут ответственность*, предусмотренную Трудовым кодексом и иными законодательными актами.

Уполномоченные должностные лица нанимателя, как и другие работники, за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей несут дисциплинарную, материальную, административную, уголовную или иную ответственность по общим правилам согласно ст. 465 ТК.