

Краткая таблица

наиболее значимых изменений  
в Трудовой кодекс Республики Беларусь,  
инициированных ФПБ

**Два с половиной года Федерация профсоюзов во главе с руководством и при активном участии ряда отраслевых профсоюзов работала над проектом Закона, в соответствии с которым вносятся изменения и дополнения в Трудовой кодекс (далее – ТК). Впервые профсоюзы стали одним из разработчиков законопроекта. На рассмотрение рабочей группы Федерацией профсоюзов были направлены предложения по изменению более 30 статей ТК, ряд из которых инициировали отраслевые профсоюзы.**

Внесение изменений и дополнений в ТК было обусловлено необходимостью:

изменения трудового законодательства с учетом сложившейся практики применения его положений;

приведения норм ТК в соответствие с изменившимся законодательством;

приведения норм ТК в соответствие с Декретом № 5 и включения в ТК норм Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29.

Благодаря активной и принципиальной позиции ФПБ, которая подключила практически все возможные ресурсы: депутатский корпус, Генеральную прокуратуру, Администрацию Президента, Правительство, не говоря уже о других государственных органах, в результате принят целый ряд предложений профсоюзов, направленных на существенное улучшение трудовых прав работников. Особое внимание обращаем на новую главу 18-1 "Особенности регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты" (статьи 365, 367, 400, 135).

Проект Закона "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь" принят во втором чтении Палатой представителей Национального собрания Республики Беларусь и одобрен Советом Республики. Сейчас документ находится на подписи у Президента Республики Беларусь и вступит в силу **через шесть месяцев после официального опубликования.**

Изменения, вносимые в Трудовой кодекс	Обоснование необходимости внесения изменений и ожидаемый эффект
<p><b>ГЛАВА 18-1 ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, С КОТОРЫМИ ЗАКЛЮЧАЮТСЯ КОНТРАКТЫ</b></p> <p><b>Статья 261-1. Заключение контракта</b> Контракт может заключаться по соглашению сторон:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) при приеме на работу;</li> <li>2) с работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, срочный трудовой договор;</li> <li>3) в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными актами.</li> </ol> <p>В случаях, предусмотренных законодательством, заключение контрактов является обязательным.</p> <p><b>Статья 261-2. Содержание и условия контракта</b> Контракт должен содержать помимо сведений и условий, предусмотренных статьей 19 настоящего Кодекса, в качестве обязательных следующие сведения и условия:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) дни и периодичность (не реже одного раза в месяц) выплаты заработной платы;</li> <li>2) проведение аттестации не реже одного раза в три года, если иной срок не установлен Президентом Республики Беларусь;</li> <li>3) дополнительные меры стимулирования труда, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> <li>предоставление дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка;</li> <li>повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – надбавку в размере не более 50 процентов оклада.</li> </ul> </li> </ol> <p>Для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, размер указанной надбавки устанавливается (изменяется) в пределах средств,</p>	<p>По инициативе ФПБ в проекте ТК сохранилась норма, согласно которой профсоюзы имеют право участвовать в обсуждении условий контракта работника. Это необходимо для того, чтобы в контракт были обязательно включены гарантии, предоставляемые работнику трудовым законодательством и коллективным договором.</p> <p>Также обновленный законопроект предусматривает дополнительные гарантии занятости для добросовестных работников (статья 261-3 ТК). Проводимый Федерацией профсоюзов мониторинг применения контрактной формы найма показал увеличение количества контрактов, заключаемых на год. Нередко такая практика приводила к скрытому сокращению: в случае оптимизации кадров людям не продлевали контракты, и они оставались буквально ни с чем: без работы, без выплат, без переобучения. Именно поэтому профсоюзы настояли на включении в ТК нормы, которая гарантирует продление контракта на максимальный срок, если у человека нет взысканий.</p> <p>Благодаря принципиальной позиции руководства ФПБ по данному вопросу, буквально на последней стадии рассмотрения проекта закона в Палате представителей удалось добиться включения в ТК новой статьи 261-3, которая урегулировала вопросы продления контрактов с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины.</p> <p>В соответствии с нормами этой статьи наниматель будет иметь право при приеме на работу заключить контракт с работником сроком от 1 года до 5 лет, т.е. сможет заключить контракт и на 1 год.</p> <p>По истечении этого срока, если наниматель решил продолжить трудовые отношения с этим работником, не нарушающим производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину, он должен предложить работнику продлить контракт до максимального пятилетнего срока, если работник согласен, или на срок, который хочет работник.</p> <p>Если пошел второй пятилетний срок, то с добросовестным работником контракт с его согласия заключается сразу на 3 года.</p>

предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год. При этом уменьшение ее размера осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных статьями 32 настоящего Кодекса;

4) уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за:

отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, несвоевременное исполнение или неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

использование государственного имущества не в служебных целях;

5) уменьшение работнику трудового отпуска за соответствующий рабочий год на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом трудовой отпуск должен быть не менее 24 календарных дней;

6) обязанность работника не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить нанимателя о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

7) обязанность нанимателя не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить работника о решении продолжить или прекратить трудовые отношения на условиях контракта либо заключить трудовой договор на неопределенный срок

(при соблюдении работником условий, установленных частью первой статьи 261-4 настоящего Кодекса).

Обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производится с участием представителя соответствующего профсоюза.

Примерная форма контракта утверждается Правительством Республики Беларусь.

**Статья 261-3. Срок действия контракта. Продление контракта. Заключение нового контракта. Прекращение контракта в связи с истечением срока его действия**

А потом, если наниматель принимает решение продлить трудовые отношения, он продлевает их еще на 2 года до достижения максимального пятилетнего срока с согласия работника.

**Эти нормы действуют при желании работника.**

**В соответствии со статьей 261-4** наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у данного нанимателя **не менее пяти лет**, по истечении срока действия контракта **вправе** заключить с работником **трудовой договор на неопределенный срок**.

**По инициативе ФПБ в ТК внесена норма, устраняющая несправедливость и дискриминацию в отношении лиц пенсионного возраста при их увольнении в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта.**

В настоящее время Примерной формой контракта нанимателя с работником, утвержденной постановлением Совета Министров от 2 августа 1999 г. № 1180, установлено, что минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат в случае досрочного расторжения контракта с работником из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя **не выплачивается работникам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста и имеющим право на пенсию**, а также работникам, не достигшим указанного возраста, но получающих пенсии (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий).

**В новой редакции ТК в статье 261-5 эта норма скорректирована и распространяется на всех работников.**

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

Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

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

Контракт прекращается в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если настоящим Кодексом (статья 261-5) или иными законодательными актами не установлена обязанность нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт, а также если возникли основания для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок (статья 261-4).

**Статья 261-4. Случаи, когда трудовые отношения продолжают на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок**

Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у

данного нанимателя не менее пяти лет, по истечении срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок.

Если по истечении срока действия контракта трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то трудовые отношения считаются продолженными на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Началом действия трудового договора считается день, следующий за днем истечения срока действия контракта. При этом трудовые отношения оформляются в соответствии со статьями 18 и 19 настоящего Кодекса не позднее дня, следующего за днем предъявления одной из сторон требования о заключении трудового договора.

Действие части первой настоящей статьи не распространяется на работников, заключение контрактов с которыми в соответствии с законодательством является обязательным.

**Статья 261-5. Гарантии при заключении, продлении срока действия и прекращении контракта для отдельных категорий работников**

Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются без их согласия на заключение контрактов.

Срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт:

1) с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, — на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

2) с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех

<p>лет. – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;</p> <p>3) с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет. – не менее чем до достижения указанного возраста.</p> <p>С согласия работников, указанных в части третьей настоящей статьи, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, при заключении контракта срок его действия определяется в соответствии с частью первой статьи 261-3 настоящего Кодекса и частью третьей настоящей статьи.</p> <p>При досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков.</p>	
<p><b>Статья 365. Сфера действия коллективного договора, соглашения</b></p> <p>Коллективный договор распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен.</p> <p>Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.</p> <p>Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.</p> <p>Сфера действия соглашения определяется сторонами в пределах их полномочий.</p>	<p>По инициативе ФПБ изменяется действующий порядок распространения коллективного договора. Обоснованием данных изменений является повышение мотивации работников, которые еще не являются членами профсоюза, на вступление в профсоюз.</p> <p>Согласно новой редакции статьи на всех работников будут распространяться положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством.</p> <p>Стороны (наниматель и профсоюз) наделяются правом предусмотреть в коллективном договоре порядок и условия распространения действия иных положений коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался.</p> <p>Например, если профсоюз, который ведет коллективные переговоры с нанимателем по заключению коллективного договора, настаивает на том, что он представляет в этом процессе интересы только работников – членов профсоюза и это фиксируется в тексте коллективного договора, после подписания коллективного договора он</p>

	<p>автоматически распространяет свое действие на членов профсоюза. Распространение действия коллективного договора на остальных работников организации осуществляется исходя из части второй статьи 365 ТК, на основании которой работники – не члены профсоюза вправе написать письменное заявление в адрес нанимателя с просьбой применять в отношении их нормы коллективного договора. При получении такого письменного заявления наниматель применяет нормы коллективного договора в отношении вышеуказанных работников.</p> <p>В свою очередь, <b>коллективный договор может определить иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников</b> (необходимость получения согласия профсоюза, предоставление льгот и гарантий сверх норм, установленных законодательством, в отношении только членов профсоюза и т.д.).</p>
<p><b>Статья 367. Срок действия коллективного договора, соглашения</b></p> <p><b>Коллективный договор, соглашение заключаются на срок, который определяют стороны, но не менее одного года и не более трех лет. С согласия сторон действие коллективного договора, соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора, соглашения оформляется дополнительным соглашением к ним.</b></p> <p>Коллективный договор, соглашение вступают в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами, и действуют до заключения нового коллективного договора, соглашения, если в них не предусмотрено иное, <b>но не более шести месяцев после окончания срока их действия.</b></p> <p>В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.</p> <p>При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев, если иное не предусмотрено настоящей статьей.</p>	<p>По инициативе ФПБ в статью 367 ТК вносятся изменения, которые позволяют исключить правовой вакуум в регулировании вопроса о возможности предоставления работникам дополнительных гарантий по истечении срока действия коллективного договора, если новый коллективный договор не заключен, предоставив сторонам возможность завершить переговоры о заключении нового коллективного договора без ущерба интересам работников, вместе с тем ограничив их сроком. Одновременно нормой предусматривается механизм, который позволит сторонам избежать необходимости заключения нового коллективного договора (соглашения) в случаях неизменного финансового состояния организации, а именно с согласия сторон действие коллективного договора, соглашения можно будет продлить на срок не более трех лет и не более одного раза.</p>

При смене собственника государственных унитарных предприятий в процессе приватизации государственного имущества этих унитарных предприятий и их преобразования в открытые акционерные общества сохраняется действие коллективного договора в части регулирования трудовых и социально-экономических отношений до окончания срока его действия.

**Статья 400. Условия и порядок привлечения работников к материальной ответственности**

Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

- 1) ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;
- 2) противоправности поведения (действия или бездействия) работника;
- 3) прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;
- 4) вины работника в причинении ущерба.

При определении размера ущерба учитывается только реальный ущерб, упущенная выгода не учитывается, за исключением случая причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (пункт 6 статьи 404). Под реальным ущербом понимаются утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние денежные выплаты (за исключением штрафов, взыскиваемых с нанимателя).

Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет или ненадлежащим образом исполняет обязанности, возложенные на него настоящим Кодексом, иными актами законодательства о труде, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором.

ФПБ настаивала на том, чтобы с работников, виновных в причинении ущерба организации, **не взыскивались штрафы, налагаемые на организацию**, поскольку возникали ситуации, когда фигурировали такие суммы, что работник за всю свою жизнь не смог бы расплатиться.

Это предложение ФПБ долго не поддерживалось госорганами, однако в итоге были внесены дополнения в статью 400 ТК, в соответствии с которыми при определении размера ущерба будет учитываться только **реальный ущерб** (за исключением штрафов, взыскиваемых с нанимателя). **Т.е. наложенные штрафы на юридическое лицо взыскать с работника будет невозможно.**



<p>Обязанность доказать факт причинения <b>ущерба</b>, а также наличие других условий материальной ответственности лежит на нанимателе.</p> <p>Работники, которые несут полную материальную ответственность на основании пунктов 1, 2, 4 и 6 статьи 404 настоящего Кодекса, обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении <b>ущерба</b>.</p> <p>Недопустимо возложение на работника ответственности за вред, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.).</p> <p>Наниматель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей.</p>	
<p><b>Статья 135. Дополнительные специальные перерывы</b></p> <p>Работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в <b>холодный период года</b>, а также отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для кормления ребенка, перерывы для обогрева, перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором.</p>	<p><b>Длительное время Федерация профсоюзов не могла пробить, казалось бы, мелкий вопрос о замене одного слова в статье 135 ТК, регламентирующей дополнительные социальные перерывы работникам, которые трудятся на открытом воздухе.</b></p> <p>В настоящее время такие перерывы полагаются работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях зимой, т.е. в декабре, январе, феврале.</p> <p>Однако в эти месяцы может быть и тепло, а в ноябре, например, сильные морозы и т.д.</p> <p>На основании установленных санитарных норм, нормативных документов Минздрава удалось слово "<b>зимой</b>" заменить словами "<b>холодный период года</b>".</p> <p>В соответствии с законодательством (постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 30 апреля 2013 г. № 33) холодный период года – промежуток времени, характеризуемый среднесуточной температурой наружного воздуха, равной +10°C, а значит, данная формулировка расширит права работников на дополнительные перерывы.</p>
<p><b>Статья 32. Изменение существенных условий труда</b></p> <p>В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном настоящей статьей,</p>	<p><b>По инициативе ФПБ неизменным останется пункт, согласно которому работника должны предупредить об изменении существенных условий труда за 30 дней.</b> Изначально предполагалось, что этот срок сократят до 7 дней, как предусмотрено Декретом № 5, но</p>

изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с настоящим Кодексом. Изменение последовательности чередования работников по сменам (статья 123) не является изменением существенных условий труда.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 части второй статьи 35 настоящего Кодекса.

#### **Статья 32-1. Временный перевод**

Наниматель имеет право временно перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю в случаях:

1) письменного согласия работника на срок до шести месяцев в течение календарного года, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом;

2) производственной необходимости (статья 33);

3) простоя (статья 34).

Временный перевод производится на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе с указанием причин и срока временного перевода, работы, на которую переводится работник, а также условий оплаты труда. С приказом (распоряжением) о временном переводе наниматель знакомит работника под роспись.

за такой срок человек, если он не согласен с изменениями условий труда, не успевает найти новую работу.

**Федерацией профсоюзов при разработке проекта было внесено предложение о необходимости более детальной регламентации норм при временном переводе работника к другому нанимателю.**

Необходимость урегулирования данного вопроса вызвана тем, что работники одной организации часто переводятся в другую организацию, например, во время простоя, при подготовке к полевым работам и уборке урожая, для немедленного устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия и т.д.

Это предложение было поддержано госорганами и в проекте появилась отдельная статья **321**, детально регламентирующая правовые последствия такого перевода.

Предусматривается расширение возможности нанимателей по временному переводу работника, в том числе к другому нанимателю, на **срок до 6 месяцев**. Это позволит временно заполнить рабочее место на период поиска подходящего работника, а также повысить

<p>При временном переводе действие трудового договора продолжается, другой трудовой договор с работником не заключается, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.</p> <p>Срок временного перевода работника к другому нанимателю не может превышать срока действия трудового договора.</p> <p>В период работы у другого нанимателя работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда у другого нанимателя, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) другого нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам.</p> <p>Другой наниматель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе обязательных для соблюдения технических нормативных правовых актов, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работника в процессе трудовой деятельности. Иные обязанности другого нанимателя по обеспечению условий труда работника определяются договором между нанимателями.</p> <p>При временном переводе работника к другому нанимателю оплата труда, предоставление трудового отпуска, привлечение к дисциплинарной, материальной ответственности, регулирование иных вопросов, требующих принятия решений со стороны нанимателя, осуществляются нанимателем, с которым работник заключил трудовой договор, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.</p>	<p>мобильность трудовых ресурсов. При этом детально регламентируются правовые последствия такого перевода и закрепляется гарантия возврата работника на прежнее рабочее место по истечении 6 месяцев.</p>
<p><b>Статья 34. Временный перевод в случае простоя</b></p> <p><b>Простоем признается временное отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и другое). При этом общая продолжительность простоев не может превышать суммарно шести месяцев в течение календарного года.</b></p>	<p>Принято предложение ФПБ о необходимости корректировки части первой статьи 34 ТК, которая дает определение простояю.</p> <p>Сейчас в течение года можно несколько раз объявлять простой и каждый раз он должен быть не более 6 месяцев. Этим иногда злоупотребляют наниматели, а страдают работники, у которых на время простоя уменьшается оплата труда.</p>

<p><b>Временный перевод в случае простоя должен производиться с учетом квалификации, должности служащего (профессии рабочего) работника на все время простоя у того же нанимателя или на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности.</b></p>	<p>По настоянию ФПБ принято дополнение, в соответствии с которым <b>общая продолжительность простоев не может превышать суммарно шести месяцев в течение календарного года.</b></p>
<p><b>Статья 137. Право на выходные дни</b>          Право на выходные дни имеют все работники.          Выходные дни работник может использовать по своему усмотрению.          Работник, находящийся в служебной командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), установленными у нанимателя, к которому направлен работник. Если работник специально командирован для выполнения работы в свой выходной день, то компенсация за работу в указанный день производится в соответствии со статьей 69 настоящего Кодекса. <b>Если работник обязывается нанимателем выехать в служебную командировку либо прибыть из служебной командировки в свой выходной день, то наниматель по желанию работника предоставляет ему другой неоплачиваемый день отдыха не позднее месяца, следующего за месяцем, в котором работник находился в служебной командировке.</b></p>	<p>На сегодняшний день при выезде в командировку в выходной день сохраняется зарплата и доплата за работу в выходной день. Вместо доплаты работник может попросить дополнительный неоплачиваемый день отдыха.          Однако наниматели зачастую эти дни сразу не предоставляют, при этом накапливаются годами так называемые отгулы.          ФПБ предложила, и это принято, чтобы такой день отдыха предоставлялся <b>не позднее месяца</b>, следующего за месяцем, в котором работник находился в служебной командировке.</p>
<p><b>Статья 142. Работа в выходные дни с согласия или по инициативе работника</b>          Работа в выходные дни допускается по предложению нанимателя и только с <b>письменного</b> согласия работника или по инициативе работника с согласия нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 настоящего Кодекса.          Если к работе в выходной день привлекается несколько работников, то наниматель должен получить <b>письменное</b> согласие от каждого из них.          Необходимость выполнения работы в выходной день с согласия или по инициативе работника определяет наниматель.</p>	<p>Для предупреждения возникновения спорных ситуаций при привлечении к работе в выходные дни статья 142 ТК дополняется нормой о том, что согласие на такую работу работник должен выражать <b>в письменной форме.</b></p>