ВОПРОС : Мне установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота и воскресенье. Я был на больничном с 28 декабря 2017 г. по 4 января 2018 г. Меня заставил наниматель выйти на работу в субботу 20 января, в связи с тем, что отрабатывали за вторник 2 января. Правильно ли это?

ОТВЕТ : Планирование и учет рабочего времени осуществляются нанимателями в соответствии с Правилами планирования и учета рабочего времени работников в связи с переносом Советом Министров Республики Беларусь отдельных рабочих дней, утвержденными постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 25.06.2001 № 75.

В случае, если по различным объективным причинам (отпуск, болезнь, выполнение государственных или общественных обязанностей, другие случаи, предусмотренные законодательством) перенесенный рабочий день для конкретного работника не мог быть рабочим, то на него такой перенос не распространяется.

Так, в связи с переносом рабочего дня с 2 января на 20 января 2018 г. для работников, которые 2 января болели или находились в трудовом или социальном отпусках, заканчивающихся до 20 января, 20 января является нерабочим днем. В таких случаях в табеле учета использования рабочего времени 2 января отмечается соответственно как день отпуска или день, пропущенный в связи с временной нетрудоспособностью, а 20 января - выходной день.

Если в связи с производственной необходимостью такой работник при его согласии 20 января будет привлекаться к работе, то эта работа должна компенсироваться как работа в выходной день.

ВОПРОС : У меня запланирован трудовой отпуск с 5 марта 2018 г. Наниматель предлагает выйти на работу 3 марта в связи с переносом рабочего дня с 9 марта на 3 марта. Правильно ли это?

Ответ : Нет не правильно. В связи с переносом рабочего дня с 9 марта на 3 марта 2018 г. для работников, которые 9 марта будут находиться в трудовом или социальном отпусках, 3 марта является нерабочим днем.

Если в связи с производственной необходимостью Вы с Вашего согласия 3 марта будете привлекаться к работе, то эта работа должна компенсироваться как работа в выходной день.

 Вопрос: Я уволен за прогул три месяца назад. Никто не хочет принимать на работу, несмотря на направление центра занятости. Правы ли наниматели?

Ответ : Согласно п.6 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», вступившего в силу 01.01.2015 (далее- Декрет №5), прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин является однократным грубым нарушением работником своих трудовых обязанностей, а увольнение за прогул признается дискредитирующим обстоятельством увольнения.

В соответствии с п.9 Декрета №5 назначение лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности\*\* в организации государственной и частной форм собственности в течение пяти лет после такого увольнения, осуществляется при условии согласования этого назначения с главой администрации района г.Витебска, на территории которого расположена данная организация в порядке, предусмотренном Советом Министров Республики Беларусь.

Согласование назначения осуществляется на основании мотивированного ходатайства организации и прилагаемых к нему характеристик с предыдущих мест работы за последние пять лет.

Отказ главой администрации в согласовании назначения лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящую должность может быть в трехмесячный срок обжалован в Администрацию Президента Республики Беларусь.

Вместе с тем, если Вы уволены за прогул, а затем направлены в организацию управлением по труду, занятости и социальной защиты для трудоустройства не на руководящую должность\*\*, отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

\*\* Для целей Декрета №5 под руководящей должностью понимается должность руководителя либо заместителя руководителя организации, иного работника, осуществляющего организационно-распорядительные (руководящие, организующие, направляющие, координирующие и контролирующие) функции применительно к организации, ее структурным подразделениям, работникам и направлениям деятельности.

ВОПРОС : Работаю вахтером в общежитии колледжа. Мне не произведена оплата в двойном, а произведена в одинарном размере за работу в сверхурочное время за январь 2018 года. Наниматель пояснил, что у нас установлен суммированный учет рабочего времени и оплата будет произведена по итогам первого квартала.

ОТВЕТ : В соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.2014 № 583 за каждый час работы в сверхурочное время сверх заработной платы, начисленной за указанное время, работникам бюджетных организаций с повременной оплатой труда производится доплата в размере часовой тарифной ставки (оклада) работника.

За работу в сверхурочное время взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

Таким образом, при установлении в организации суммированного учета рабочего времени с учетным периодом квартал, доплата сверх заработной платы, начисленной за работу в сверхурочное время, может производиться по истечении учетного периода, т.е. в Вашем случае квартала.

ВОПРОС : Я работаю сторожем в школе, всего за январь отработала 184 часа. Мне не произведена оплата в двойном размере за 12 часов работы 7 января 2018 года. Наниматель пояснил, что это работа по графику в пределах месячной нормы. Прав ли наниматель?

ОТВЕТ : Нет, не прав. Вам должны произвести доплату.

В соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.2014 № 583 за каждый час работы в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, в том числе 7 января - Рождество Христово (православное Рождество) сверх заработной платы, начисленной за указанное время, работникам бюджетных организаций с повременной оплатой труда производится доплата в размере часовой тарифной ставки (оклада) работника.

Вопрос : Мой 17 летний сын работал по срочному трудовому договору с 1 по 31 августа 2017 года (23 дня по 7 часов, всего 161 час) в частной строительной организации с повременной оплатой труда, нарушений не имел. Размер зарплаты составил 210 рублей. Должны ли произвести доплату до минимальной зарплаты?

Ответ : Для работников в возрасте от 16 до 18 лет установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю и не более 7 часов в день. Согласно ст.279 Трудового кодекса Республики Беларусь заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

В соответствии с ч.1 ст.59 Трудового кодекса Республики Беларусь, ст.1 Закона Республики Беларусь от 17.07.2002 №124-З «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы» минимальная заработная плата (месячная и часовая) - государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в

нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

Размер месячной минимальной заработной платы с 01.01.2017 составил 265 руб., с 01.01.2018 – 305 руб.

Таким образом, если Ваш сын выполнил обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, наниматель обязан произвести доплату до размера минимальной заработной платы, т.е. до 265 руб.