

## Рубрика вопрос - ответ

**Работник в день увольнения, после окончания рабочего дня, не явился к нанимателю для получения трудовой книжки.**

**Каков порядок выдачи трудовой книжки в день увольнения? Какая предусмотрена нанимателем ответственность за задержку выдачи трудовой книжки?**

*Ответ:* Частью 6 статьи 50 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) установлено, что при увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы). Глава 10 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40 «О трудовых книжках» (далее – Инструкция), определяет порядок выдачи трудовой книжки в период работы и при увольнении работника. Пунктом 72 Инструкции определено, что трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы) с внесенной в нее записью об увольнении. Нормы ч. 6 ст. 50 ТК и п. 72 Инструкции являются императивными, следовательно, обязанность по выдаче трудовой книжки работнику лежит на нанимателе.

Таким образом, в день увольнения (последний день работы) наниматель обязан принять исчерпывающие меры для выдачи работнику трудовой книжки.

За задержку выдачи трудовой книжки работнику в день увольнения законодательством о труде предусмотрена ответственность нанимателя.

Так, в соответствии со ст. 79 ТК за задержку выдачи трудовой книжки по вине нанимателя он несет ответственность в виде выплаты работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула, и дата увольнения при этом изменяется на день выдачи трудовой книжки.

Инструкцией также предусмотрено, что при задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине нанимателя дата увольнения изменяется на день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника (прекращения трудового договора (контракта) издается приказ (распоряжение) нанимателя, а также вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной и изменяется в порядке, установленном ч. 1 п. 56 Инструкции.

Согласно п. 74 Инструкции в случае отсутствия работника на работе в день увольнения либо его отказа от получения трудовой книжки нанимателем в этот же день направляется заказное письмо с уведомлением о вручении о необходимости явиться за получением трудовой книжки.

В случае отказа работника от получения трудовой книжки нанимателем оформляется акт с указанием присутствующих при этом свидетелей.

При наличии письменного заявления работника о направлении трудовой книжки по почте наниматель не позднее следующего дня после получения такого заявления направляет трудовую книжку по указанному в заявлении адресу.

При наличии в организации филиалов, представительств, иных структурных подразделений организации, расположенных в другой местности по отношению к месту нахождения юридического лица, наниматель обязан организовать в день увольнения возможность выдачи уполномоченным должностным лицом нанимателя трудовой книжки в установленном Инструкцией порядке и получения ее работником.

**Рабочий год работника исчисляется с 01.07.2019 по 30.06.2020. Трудовой отпуск за указанный рабочий год продолжительностью 24 календарных дня использован работником с 02.10.2019 по 25.10.2019. Работник увольняется по желанию работника 31.01.2020. Нанимателем принято решение об удержании из заработной платы работника за дни предоставленного авансом трудового отпуска.**

**Правомерны ли действия нанимателя? Каков порядок удержания вышеуказанных сумм?**

Ответ: Согласно ч. 2 ст. 107 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если трудовой договор прекращается по соглашению сторон, если работник увольняется по основаниям, указанным в п. 2, 4 и 5 ч. 2 ст. 35, п. 1 - 3 и 5 ст. 42, п. 1, 2, 6 и 8 ст. 44 ТК, если трудовой договор расторгается по желанию (требованию) работника в связи с получением образования по направлению нанимателя или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника.

Таким образом удержание из заработной платы при увольнении работника по собственному желанию до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска правомерно, за исключением случая если трудовой договор расторгается по желанию (требованию) работника в связи с получением образования по направлению нанимателя или выходом на пенсию.

Однако необходимо отметить, что при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных законодательством об исполнительном производстве, - 50% заработной платы, причитающейся к выплате работнику (ч. 1 ст. 108 ТК). Указанная гарантия распространяется и на случай удержания из окончательного расчета среднего заработка за неотработанные дни трудового отпуска.

**Работнику в соответствии с графиком отпусков трудовой отпуск должен быть предоставлен с 10 декабря. Однако согласно графику работ на декабрь начало работы работника приходится на ночь с 9 на 10 декабря (с 18.00 до 07.00). В какое время работник имеет право оставить свое рабочее место в такой ситуации?**

Ответ: В соответствии с ч. 1 ст. 150 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) под отпуском понимается освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и среднего заработка в случаях, предусмотренных ТК. Наниматель обязан предоставлять работнику трудовой отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года (ежегодно) (ч. 1 ст. 170 ТК).

Согласно ч. 1 ст. 168 ТК очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзом, если такое согласование предусмотрено коллективным договором. На основании ч. 1 ст. 151 ТК продолжительность отпуска исчисляется в календарных днях.

Отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом (ст. 152 ТК) и в которых указывается период времени, на который работнику предоставляется отпуск.

При сменной работе работа выполняется в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) в соответствии с графиком сменности (ст. 125 ТК).

Таким образом, если в приказе об отпуске определено, что первым днем трудового отпуска является 10 декабря, то 9 декабря является последним рабочим днем работника перед отпуском. Работник вправе оставить свое рабочее место в 00.00 часов 10 декабря, поскольку отпуск исчисляется в календарных днях, а не в частях этих дней.

Следует отметить, что наниматель при составлении графика сменности должен учитывать особенности предоставления трудового отпуска в день привлечения работника к работе в ночную смену.

**Как устанавливается размер заработной платы председателю и казначею садоводческих товариществ? Допускается ли их премирование?**

Ответ: На основании п. 2 Положения о садоводческом товариществе, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 28 января 2008 г. № 50 «О мерах по упорядочению деятельности садоводческих товариществ» (далее - Положение), садоводческим товариществом признается некоммерческая организация, осуществляющая свою деятельность на основе членства граждан, использования предоставленных для ведения коллективного садоводства земельных участков в целях выращивания плодовых, ягодных, овощных, декоративных и иных сельскохозяйственных культур, создания условий для отдыха и досуга, удовлетворения иных потребностей членов товарищества.

В соответствии с п. 28 Положения вопросы согласования штатного расписания товарищества и утверждения размеров оплаты труда председателя правления, казначея и других штатных работников товарищества, а также определения порядка их исчисления, относятся к компетенции общего собрания.

Отметим, что согласно ст. 63 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующие (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующие (доплаты в соответствии со ст.ст. 62, 67, 69 и 70 ТК и иные выплаты) выплаты, устанавливаются работодателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора.

С учетом изложенного порядок и размеры оплаты труда председателя и казначея садоводческого товарищества утверждаются документом, оформленным в виде решения общего собрания садоводческого товарищества. При этом премия указанным работникам может начисляться, если это закреплено в решении общего собрания.

Формирование тарифной части заработной платы (должностных окладов) может осуществляться, например, на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, что также необходимо указать в решении общего собрания.

Штатное расписание товарищества собственников утверждается председателем правления товарищества собственников после согласования с общим собранием (собранием уполномоченных).

Вместе с тем необходимо учитывать, что начисленная заработная плата за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора (контракта), с учетом отработанного рабочего

времени, не может быть ниже размера минимальной заработной платы (месячной и часовой).

**Сезонный работник предупредил нанимателя за 3 дня об увольнении и оставил работу до окончания срока предупреждения. Может ли наниматель уволить указанного работника за прогул?**

Ответ: В соответствии со ст. 30<sup>1</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) сезонные работники имеют право на расторжение трудового договора, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня. Это означает, что по истечении срока предупреждения о расторжении трудового договора сезонный работник имеет право прекратить работу, а наниматель обязан произвести окончательный расчет с ним и выдать ему трудовую книжку.

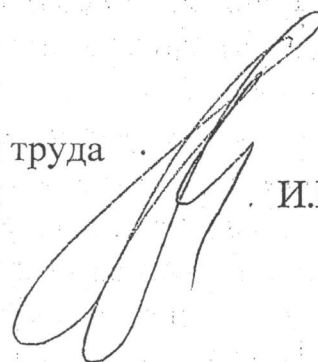
Вместе с тем, в соответствии со ст. 12 ТК право расторгать трудовые договоры (контракты) с работниками в порядке и по основаниям, установленным ТК и законодательными актами, относится к исключительной компетенции нанимателя.

Согласно п. 7 ст. 42 ТК трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор (контракт) до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин.

Если же сезонный работник без согласия нанимателя оставит работу до окончания трехдневного срока предупреждения, то это является прогулом. В данном случае наниматель вправе применить к нему вышеуказанную меру дисциплинарного взыскания, как увольнение за прогул согласно п. 7 ст. 42 ТК.

Информацию предоставил

Заместитель начальника  
Столбцовского межрайонного отдела  
Минского областного управления  
Департамента государственной инспекции труда  
Министерства труда и социальной защиты



И.В. Аникейчик