**ПАМЯТКА по соблюдению отдельных норм**

**законодательства о труде**

Вопросы организации и проведения забастовок регулируются главой 36 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

**Важно знать!**

Согласно статье 388 ТК **забастовка** – это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Таким образом, **для реализации работниками права на забастовку необходимо наличие коллективного трудового спора** – неурегулированных разногласий сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений (статья 377 ТК).

Сторонами коллективного трудового спора выступают наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов – профсоюзов.

Исходя из определения понятия «коллективный трудовой спор» выдвигаемые в адрес нанимателя требования могут касаться исключительно вопросов регулирования трудовых и социально-экономических отношений на предприятии, в том числе в рамках коллективных договоров и соглашений.

**Рассмотрение в рамках коллективных трудовых споров вопросов политического характера не предусмотрено**.

В соответствии с нормами ТК **для объявления и проведения забастовки необходимо соблюсти установленный порядок рассмотрения коллективных трудовых споров**. Такой порядок предусмотрен для того, чтобы дать сторонам возможность урегулировать имеющиеся разногласия и не прибегать к забастовке, которая, как правило, негативным образом сказывается как на эффективности работы предприятия, так и на заработной плате работников. Следует отметить, что специальный порядок рассмотрения коллективных трудовых споров предусмотрен во многих странах.

В случае возникновения коллективного трудового спора требования работников утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников(делегатов конференции), излагаются в письменной форме и направляются нанимателю.

Согласно статье 380 ТК при отказе нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомлении о своем решении в трехдневный срок **создается примирительная комиссия**, которая формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

**При недостижении согласия** в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора могут обратиться к **посреднику** либо в **трудовой арбитраж**.

Следует отметить, что **рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным**.

Таким образом, в соответствии с нормами ТК **работники могут прибегнуть к проведению забастовки только в случае**, **если сторонам коллективных трудовых отношений не удалось урегулировать разногласия в рамках установленного порядка рассмотрения коллективных трудовых споров**.

Решение о проведении забастовки принимается на собрании или конференции тайным голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей присутствующих работников (делегатов конференции). Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция – не менее двух третей делегатов.

Профсоюз обязан в письменной форме **уведомить нанимателя о решении провести забастовку не позднее двух недель до ее начала**. В уведомлении о проведении забастовки указываются: перечень разногласий; дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников; предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации во время проведения забастовки.

Стороны коллективного трудового спора обязаны принять необходимые меры для обеспечения во время забастовки в организациях законности, сохранности государственной и частной собственности, общественного порядка, минимума необходимых работ (услуг).

Минимум необходимых работ (услуг) определяется в коллективном договоре, а в случае его отсутствия – соглашением сторон в пятидневный срок с момента принятия решения о проведении забастовки. В случае возникновения разногласий по минимуму необходимых работ (услуг) он устанавливается до начала забастовки местным исполнительным и распорядительным органом, решение которого является обязательным для сторон.

Во время проведения забастовки стороны обязаны продолжить разрешение коллективного трудового спора путем переговоров.

Законом могут быть установлены ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц.

*Справочно.*

*В соответствии с действующим законодательством* ***проводить забастовки и принимать в них участие не вправе****:*

*авиационный персонал гражданской авиации, осуществляющий обслуживание воздушного движения и управление полетами;*

*работники автомобильных перевозчиков, выполняющих автомобильные перевозки пассажиров в регулярном сообщении;*

*работники организаций железнодорожного транспорта общего пользования, непосредственно обеспечивающие перевозочный процесс;*

*работники городского электрического транспорта и метрополитена;*

*государственные служащие;*

*военнослужащие;*

*работники органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям;*

*граждане, проходящие альтернативную службу.*

В случае создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц, а также в иных предусмотренных законодательством случаях Президент Республики Беларусь вправе отложить проведение забастовки или приостановить ее, но не более чем на трехмесячный срок.

**Забастовка или решение о ее проведении могут быть признаны незаконными** по решению областного (Минского городского) суда в случаях, если забастовка проводится (проводилась) либо решение о ее проведении было принято с нарушением требований ТК и других законов.

Участники забастовки, признанной судом незаконной, могут быть привлечены к дисциплинарной и иной ответственности, предусмотренной законодательством.

Поскольку, как уже указывалось выше, рассмотрение вопросов политического характера в рамках коллективных трудовых споров законодательством не предусмотрено, **для выдвижения политических требований и отстаивания соответствующих интересов гражданам следует использовать механизмы, действующие за рамками коллективных трудовых отношений,** – к примеру, руководствоваться нормами законодательства, регулирующего вопросы проведения массовых мероприятий.

**Важно знать!**

За работниками, участвовавшими в забастовке, **заработная плата** за все время забастовки **не сохраняется**. Период участия в забастовке не включается в стаж, дающий право на отпуск.

**Принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней запрещается** (статья 391 ТК).

**Если работник не хочет бастовать вместе с другими, он должен написать заявление нанимателю с примерной формулировкой**:

*«Я (ФИО, должность) отказываюсь участвовать в забастовке в нашей организации. Я был намерен исполнять свои трудовые обязанности, но из-за забастовки не имел возможности этого сделать».*

За работниками, отказавшимися в письменной форме от участия в забастовке, заработная плата за все время забастовки выплачивается в размерах, не ниже установленных законодательством за **простой не по вине работника (**не ниже 2/3установленных тарифной ставки (тарифного оклада), оклада).

Участникам забастовки **запрещается** **получение материальной помощи** от политических партий, движений, иных общественных объединений, преследующих политические цели, а также иностранных юридических и физических лиц.

**Ответственность за участие в незаконной забастовке**

В случае признания забастовки незаконной ее **участники** могут быть привлечены к **дисциплинарной и иной ответственности**, предусмотренной законодательством.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности осуществляется по правилам, установленным [главой 14](consultantplus://offline/ref=B228A26825BA8F040D5F42803F3A67E8E9001FC5A5BB29CDAE3E08666AD64F7B8EFD6D2B3B03FED4069827258D612F57AF4905E774620CEF181B448A7Aq7ICI) ТК. Дисциплинарная ответственность наступает за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;

4) увольнение.

Нанимателем также может быть принято решение о лишении работника премии, изменении времени предоставления отпуска и иные тому подобные меры независимо от применения мер дисциплинарного взыскания (часть четвертая статьи 198 ТК).

В том случае, если в результате незаконной забастовки нанимателю причинен материальный ущерб, при соблюдении условий, установленных статьей 400 ТК, работник также может быть привлечен к **материальной ответственности**.

**Это еще не все!**

Предусмотрена ответственность **за создание препятствий для исполнения своих трудовых обязанностей работникам**, не участвующим в забастовке. В зависимости от тяжести совершенного проступка предусмотрены три вида ответственности:

**дисциплинарная;**

**административная;**

**уголовная**.

Действия, создающие препятствия исполнению своих трудовых обязанностей работником, не участвующим в забастовке, влекут **наложение штрафа в размере от 20 до 50 базовых величин**.

В настоящее время этот размер составляет от 540 рублей до 1350 рублей.

Принуждение к участию в забастовке либо к отказу от участия в законной забастовке, совершенное с применением насилия или с угрозой его применения, наказывается **штрафом, или лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, или арестом, или ограничением свободы на срок до 3 лет**.

**Помните!**

**Оставление без уважительной причины работы работником, заключившим трудовой договор, является прогулом** ([пункт 34](consultantplus://offline/ref=DC9D20101C71A5BFABEAD10FDC0D48F6849EBBA942DB1B7B624B30788E8831B7FEED8B03921A53EFAE0364BB3BdFf3M) постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»).

В соответствии с [пунктом 2 части первой статьи 53](consultantplus://offline/ref=4ABDD5F54286F37DCD68CDCA94319974F944F6017333E780373612E8446689E2F07EA07B280F3B6D3F811EDC94M3g8K) ТК работники обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. В связи с этим работники должны сообщать о причинах своего отсутствия нанимателю (уполномоченным должностным лицам нанимателя), а также представлять документы, подтверждающие причины своего отсутствия на работе (при их наличии). Если работник не объясняет (не подтверждает) причину своего отсутствия на работе, то наниматель имеет право привлечь его к дисциплинарной ответственности (замечание, выговор, лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев – статья 198 ТК), а если время отсутствия составило более трех часов, то может уволить его за прогул ([абзац 2 пункта 7 статьи 42](consultantplus://offline/ref=562A07E8D7A81C3066D0EA2BCE1747DCCE7BE86ECA864B7CEC94399B34A80C3E6703F277BFC642B612AF275BAC8BE8218B35C9A76741924D7C2A670F89f8H2J) ТК).

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами.

**Дисциплинарное взыскание в виде увольнения за прогул применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка** (статья 200 ТК).

Кроме того, [частью девятой статьи 43](consultantplus://offline/ref=16F1B3D3AC71969BD218CF52D3D8DE3EE8C0382AE680DD29FF73DE9FFF153506ADAB460103D2943830E093CDCE1F662A522FE5F32B5EBE29FDB6389566tDI8J) ТК закреплено право нанимателя уволить работника за прогул продолжительностью два и более дня подряд с первого дня прогула.

В соответствии с пунктом 9 статьи 11 ТК работники имеют право на судебную и иную защиту трудовых прав.