

К. Л. Томашевский, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин и профсоюзной работы, главный научный сотрудник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО», председатель ОО «Сообщество трудового права»

АНАЛИЗ ПРОЕКТА ЗАКОНА «ОБ ИЗМЕНЕНИИ ЗАКОНОВ ПО ВОПРОСАМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ». ЧАСТЬ 2

Аннотация

Во второй, заключительной части статьи автор продолжает анализировать положения проекта Закона «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений». Особое внимание уделено нормам, которые регулируют вопросы оплаты труда, гарантии, отпуска и совмещение работы с обучением. Высказываются экспертные оценки в отношении предлагаемых разработчиками новых норм права для их внесения в Трудовой кодекс Республики Беларусь и практические вопросы, которые при этом могут возникнуть на стадии правоприменения в случае их принятия.

Ключевые слова: проект, закон, Трудовой кодекс, работник, наниматель, законодатель, трудовые отношения, оплата труда, гарантии, отпуск, обучение.

Введение

В продолжение ранее начатого анализа проекта Закона «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» (далее – Проект) (см.: Трудовое и социальное право. 2022. № 1. С.16–22) в настоящей статье остановимся на трех оставшихся группах корректировок, планируемых к внесению в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) в 2022–2023 годах: 1) оплата труда и общие гарантии; 2) отпуска и 3) гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования.

Применительно к институту времени отдыха можно поддержать дополнение в Проекте ст. 134 ТК, регулирующей перерыв для отдыха и питания, нормой о том, что такой перерыв по желанию работника может не предоставляться при установлении ему продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей четырех часов. В этом действительно есть определенный резон, поскольку работник при такой короткой смене (рабочем дне) может питаться и после ее (его) окончания.

Основная часть

Корректировки в части оплаты труда и гарантий, предоставляемых всем работникам

В ст. 60 ТК излагается в новой редакции **определение кратного размера базовой ставки**: «*величина, отражающая сложность труда по профессии рабочего, в зависимости от разряда выполняемой работы.*». Для сравнения: в действующей редакции ст. 60 ТК это величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации рабочих при выполнении работ, не тарифицируемых тарифными разрядами. Эти корректировки объясняются вступлением в силу Указа Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 г. № 482, который внес изменения в Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» в части терминов, применяемых при оплате труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих

субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Норму, закрепляющую, что рабочим, выполняющим нормы труда, присвоение более высокой квалификации (разряда) производится в первую очередь (абз. шестой ст. 61 ТК), разработчики Проекта планируют исключить из ТК, поскольку она указывает на возможность присвоения более высокой квалификации (разряда) рабочим, не выполняющим нормы труда, что в целом противоречит содержанию процесса повышения квалификации. С указанной корректировкой можно поспорить, ведь и в ситуации, когда работник по тем или иным причинам не выполнил в какой-то месяц или иной календарный период установленные ему нормы труда, присвоение более высокого разряда не исключается, но должно производиться во вторую очередь и с учетом возможного повышения его квалификации. В этом состоит смысл, заложенный в действующей норме.

В целях установления общего подхода к **вопросу периодичности выплаты заработной платы** работнику, независимо от вида заключенного с ним трудового договора, разработчики Проекта предлагают внести изменения в ст. 73 ТК с одновременной корректировкой ст. 26¹² ТК. Если ранее белорусский законодатель допускал установление периодичности выплаты зарплаты по контрактам не реже одного раза в месяц, то теперь периодичность выплаты зарплаты не реже двух раз в месяц станет единой для любых трудовых договоров (в том числе контрактов), и это представляется верным. Данную новеллу следует приветствовать, поскольку она направлена на расширение и уравнивание гарантий прав работников в области оплаты труда, независимо от вида заключенного трудового договора.

В ТК предлагается включить статью 103¹ **«Гарантии для работников при прохождении диспансеризации»**.

В обосновании к Проекту его разработчики так объясняют причины для установления гарантий работникам при прохождении диспансеризации:

«Диспансеризация взрослого населения представляет собой систему мер, направленных на сохранение здоровья населения, предупреждение развития заболеваний, снижение частоты обострений хронических заболеваний, развития осложнений, инвалидности, смертности и повышение качества жизни и является одним из

приоритетных направлений государственной политики в области здравоохранения.

В структуре причин инвалидности и смертности населения на неинфекционные заболевания (болезни системы кровообращения, онкологические заболевания, сахарный диабет, хронические болезни легких) приходится до 80 процентов. Согласно информации Министерства здравоохранения, с учетом бремени пандемии коронавирусной инфекции этот процент будет только увеличиваться.

Министерство здравоохранения уделяет особое внимание диспансеризации населения трудоспособного возраста. Диспансеризация пациентов осуществляется в амбулаторно-поликлинических организациях здравоохранения по месту жительства (месту пребывания), медико-санитарных частях промышленных предприятий и ведомственных учреждений по месту работы и службы, а также в медицинских организациях по месту учебы.

Наиболее значимой причиной неэффективности диспансерных осмотров является, с одной стороны, отсутствие возможности у трудоспособного гражданина в течение короткого промежутка времени пройти весь комплекс медицинского обследования и получить необходимые рекомендации по предупреждению развития или обострения хронического заболевания, а с другой стороны, низкий уровень заинтересованности руководителей в результатах медицинских осмотров.

Обеспечение проведения всех необходимых мероприятий в рамках диспансеризации предусмотрено Инструкцией о порядке проведения диспансеризации, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12 августа 2016 г. № 96.»

Вместе с тем в законодательстве о труде до настоящего времени не предусматривалась возможность освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации. По существу, этими дополнениями восполняется имеющийся пробел в законодательстве Республики Беларусь, при этом разработчиками был позаимствован подход, применяемый в ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, введенной в 2018 году.

В частности, предлагается, что работники при прохождении диспансеризации освобождаются от работы на один день один раз в три года с сохранением среднего заработка по месту работы. При этом работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации будут освобож-

даться от работы с сохранением среднего заработка по месту работы на один день один раз в год.

Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также работники в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации будут освобождаться от работы на два дня один раз в год с сохранением среднего заработка по месту работы.

Работники будут освобождаться от работы для прохождения диспансеризации в согласованный с нанимателем день (дни) на основании их письменного заявления. После прохождения диспансеризации работники будут обязаны предоставлять нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации.

Введение вышеуказанной нормы, по мнению разработчиков, позволит оптимизировать порядок проведения диспансерных осмотров лиц трудоспособного возраста, обеспечить их качество, повысить эффективность принимаемых мер по результатам медицинских осмотров и мотивацию граждан к сохранению и укреплению своего здоровья.

Еще один пробел устраняется в части **расширения случаев допустимого удержания из заработной платы**. Так, с целью обеспечения правового регулирования возмещения нанимателю затрат, произведенных на организацию питания работников, предлагается ст. 107 ТК дополнить нормой, предоставляющей право нанимателю осуществлять на основании его распоряжения удержания из заработной платы работников сумм, затраченных на питание, организованное нанимателем.

Согласно информации Федерации профсоюзов Беларуси в целях выполнения постановления Совета Министров Республики Беларусь от 7 февраля 2012 г. № 127 «Об создании условий для питания работников» в организациях сложилась многолетняя практика включения в коллективные договоры положений о создании условий для питания и удешевления его стоимости и последующего удержания из заработной платы работников средств, затраченных нанимателем на организацию их питания.

Разработчики предлагают **сократить гарантии работникам с неполным рабочим временем в части рабочего времени в предпраздничный рабочий день**. По их мнению, будет считаться обоснованным установление особенностей по сокращению предпраздничного рабочего дня про-

порционально установленной продолжительности неполного рабочего времени. С таким подходом, пожалуй, можно согласиться. В этих целях предлагается дополнить ст. 116 ТК новой частью:

«Для работников с неполным рабочим временем продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени.»

Такой подход обеспечит равную оплату труда при равном объеме выполненной работы в единицу времени для работников, работающих в нормальной продолжительности рабочего времени и с неполным рабочим временем, в том числе с низкой нормой продолжительности неполного рабочего времени. К примеру, если работнику с полным рабочим временем рабочее время в предпраздничный нерабочий день сокращается на один час, то у работника с неполным рабочим временем, занятым на 0,5 ставки, сокращение составит полчаса, а занятым на 0,25 ставки – 15 минут. Возникает, правда, закономерный вопрос: как быть с работником, который работает на условиях штатного совместительства, скажем, в общей сложности на 1,5 ставки. Видимо, следуя заложенной в Проект логике, уходить с работы он сможет в предпраздничный рабочий день на 1,5 часа раньше, чем обычно.

Для руководителей государственной организации и организации, в уставном фонде которой 50 и более процентов акций (долей) находятся в собственности государства **немного расширяются возможности работы по совместительству**. К имеющимся четырем исключениям из общего запрета такой работы: педагогической (в части реализации содержания образовательных программ), научной или иной творческой деятельности, медицинской практики, – планируют отнести еще и *культурную работу*. При этом ст. 255 ТК приводится в соответствие со ст. 17 Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-3 «О борьбе с коррупцией».

Укажем на еще одно насущное дополнение ст. 261³ ТК новой нормой следующего содержания:

«Работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, признается работник, у которого на дату продления (заключения) контракта не имеется неснятого

ЗАКОНОТВОРЧЕСТВО

(непогашенного) в установленном порядке дисциплинарного взыскания.»

Напомним, что указанные работники, как следует из правил ч. 3 и 4 ст. 261³ и ч. 1 ст. 261⁴ ТК, наделены законодателем дополнительными гарантиями по минимальному сроку продления или заключения нового контракта, по переходу с контракта на трудовой договор с неопределенным сроком.

В данном случае разработчики учли наши, а также Е. А. Волк предложения, ранее опубликованные в ряде комментариев к Трудовому кодексу Республики Беларусь [1, с. 184; 2, с. 927], и в целом верно конкретизируют понятие «*работник, не допускающий нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины*», которое используется в ряде статей гл. 18¹ ТК. Правда, такая формулировка не в полной мере подходит в отношении правила ч. 1 ст. 261⁴ ТК, поскольку в ней речь идет не о продлении или заключении нового контракта, а о заключении вместо контракта трудового договора с неопределенным сроком.

Планируемые нововведения в части отпусков

Правило о порядке исчисления продолжительности отпусков в ч. 1 ст. 151 ТК предлагается изложить в новой редакции:

«Продолжительность отпусков работникам исчисляется в календарных днях *и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части – на дату предоставления каждой из частей), если иное не предусмотрено законодательством.*».

Законодательство о труде предусматривает расчет трудового отпуска пропорционально отработанной части рабочего года в случае предоставления его за первый рабочий год до шести месяцев работы (ст. 166 ТК), при необходимости выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении (ст. 179 ТК), а также основного отпуска в случаях, предусмотренных в подп. 2.2 п. 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней». Случай расчета отпуска пропорционально отработанному времени при переводе на другую работу в течение рабочего года законода-

тельством о труде не предусмотрен. На практике это вызывает большое количество вопросов, особенно в тех случаях, когда отпуск у работника в результате перевода уменьшается. Согласно предложенным в Проекте изменениям в ч. 1 ст. 151 ТК продолжительность отпусков работникам будет определяться на дату их предоставления, а при разделении отпуска на части – на дату предоставления каждой из частей, если иное не предусмотрено законодательством.

Небольшие редакционные корректировки планируется внести с п. 1 абз. 3 ч. 4 ст. 168 ТК об очередности предоставления трудовых отпусков, изложив ее в следующей редакции:

«1) работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, послевузовское образование *в заочной форме получения образования или в форме соискательства*, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;».

В новой редакции планируется изложить ст. 176 ТК:

«Статья 176. Срок выплаты среднего заработка за время трудового отпуска»

Наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска, *если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска выплата среднего заработка должна быть произведена не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.*».

По мнению разработчиков, корректировки в ст. 176 ТК призваны упростить процедуру предоставления трудового отпуска по соглашению сторон без наступления правовых последствий для нанимателя в виде ответственности за несвоевременную выплату отпускных. На наш взгляд, она снижает уровень гарантий прав работников в первый год их работы, когда работник еще не внесен в график трудового отпуска, а равно в тех случаях, когда наниматель предоставляет работнику трудовой отпуск досрочно, т. е. вне графика (ст. 172 ТК). По сути, законодатель в этом случае предоставляет нанимателю легальную возможность

задержать выплату отпускных до восьми календарных дней без наступления негативных для себя последствий.

В новой редакции Проектом предполагается изложить ст. 182 ТК о единовременной выплате на оздоровление при предоставлении трудового отпуска (его части):

«В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска) наниматель обязан один раз в календарном году производить единовременную выплату на оздоровление, в порядке и размере, определяемом законодательством, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором.»

Как отмечается в обосновании к законопроекту, эти корректировки обусловлены многочисленными обращениями граждан и юридических лиц по вопросу применения данной статьи в части определения периода, за который производится единовременная выплата на оздоровление.

В новой редакции в ст. 182 ТК закрепляется норма о том, что данная выплата производится один раз в календарном году. Возможность ее установления в соглашениях (довольно редко встречается на практике), заменяется отсылкой к локальным правовым актам, что актуально для тех организаций, в которых не заключен коллективный договор или такой договор заключен, но не закрепляет выплат на оздоровление.

Кроме того, принимая во внимание, что на практике в коллективных договорах и локальных правовых актах, регулирующих порядок и условия выплат на оздоровление, предусматривается, что выплата на оздоровление производится не только к трудовому отпуску, но и в иных случаях, то в ст. 182 ТК уточняется норма ТК о возможности определения альтернативных трудовому отпуску случаев ее выплаты за счет слов «как правило».

Разработчики Проекта предлагают дополнить ТК новой ст. 187 следующего содержания:

«Статья 187. Отпуск для завершения работы над диссертацией на соискание ученой степени доктора наук

Для завершения работы над диссертацией на соискание ученой степени доктора наук наниматель обязан по желанию работника, прошедше-

го предварительную экспертизу диссертации, предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней.»

В данном случае разработчики Проекта предлагают выделить этот вид социального отпуска в отдельный, притом что для работы над диссертацией уже предусматривается в ст. 190 ТК предоставление социального отпуска. Просматриваются по меньшей мере три отличия в правилах ст. 187 и 190 применительно к работе по диссертациям. Во-первых, если социальный отпуск по ст. 190 ТК может предоставляться, то по ст. 187 должен предоставляться работнику. Во-вторых, сфера применения ст. 190 гораздо шире: речь идет о работе над диссертацией (а не о завершении работы, как в ст. 187). В-третьих, социальный отпуск по новой ст. 187 ТК, в отличие от того, что предусмотрен в ст. 190 ТК, планируется сделать оплачиваемым (с сохранением среднего заработка). В целом складывается впечатление, что кто-то из разработчиков, предложивших эту новую статью, пролоббировал свои частные интересы, поскольку, судя по незначительному числу защищаемых в Беларуси докторских диссертаций (в среднем через Высшую аттестационную комиссию Беларуси ежегодно проходит около 40 таких работ), эта норма не будет иметь широкого применения на практике.

Справочно: в 2021 году в Республике Беларусь численность обучающихся аспирантов составила 4,7 тыс. человек. Аспирантуру окончили 869 человек. В докторантуре обучались 706 человек, окончили докторантуру 108 человек. Докторами наук в 2021 году стали 40 человек, кандидатами наук – 347 человек [3].

Нововведения ожидает и ст. 190 ТК, которую предлагается изложить в следующей редакции:

«Статья 190. Отпуск по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам

По семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 настоящего Кодекса, работнику по его заявлению в письменной форме (электронном виде) может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней. При этом коллек-

тивным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может предусматриваться большая продолжительность отпуска, которая суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

В случаях рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), иных уважительных причин коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может быть предусмотрено предоставление работникам, за исключением работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, не более 3 календарных дней по каждой из указанных причин с сохранением среднего заработка, в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем.

Уважительность причин для предоставления отпуска оценивает наниматель, если иное не установлено коллективным договором, иными локальными правовыми актами.».

Скорректированные и дополненные в ст. 190 ТК правила выделены курсивом. Как видим, разработчики предлагают допустить в локальном порядке возможность увеличения этих неоплачиваемых социальных отпусков до трех месяцев в календарном году. Цель такого нововведения понятна – избежать увольнения работников, в том числе по сокращению численности или штата (по п. 1 ст. 42 ТК), ввиду избыточной рабочей силы, особенно в условиях надвигающегося финансово-экономического кризиса.

Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением

Дополнительную гарантию по запрещению привлечения к сверхурочной работе в п. 4 ч. 2 ст. 120 ТК планируется распространить на работников, получающих не только общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, но и *послевузовское образование (аспи-*

рантура, адъюнктура), а также в форме соискательства, в дни учебных занятий.

Планируемое внесение изменений в гл.15 ТК «Совмещение работы с получением образования» обусловлено следующими обстоятельствами.

Обеспечение устойчивого развития Республики Беларусь во многом зависит от уровня и качества образования граждан. Поэтому важнейшей задачей государства является создание условий для удовлетворения потребностей граждан в получении образования.

Кроме того, в настоящее время основополагающими направлениями развития национальных систем образования во всем мире являются принятые ООН Цели устойчивого развития до 2030 года в области образования. Причем четвертая цель предусматривает обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех [4]. Показатель «продолжительность обучения» также включен в индекс развития человеческого потенциала.

Справочно: индекс человеческого развития для Республики Беларусь в 2019 году составил 0,823. Страна занимает **53-е место** среди 189 стран мира и по сравнению с 2018 годом (50) перешла на три позиции ниже. Такие данные приводятся в юбилейном, 30-м Докладе ПРООН о человеческом развитии 2020. Беларусь остается в группе стран с очень высоким уровнем человеческого развития, куда сегодня входят 66 государств.

В связи с вышеизложенным актуализируется задача создания условий для повышения профессионального и образовательного уровня работающих граждан.

В гл. 15 ТК предусмотрены гарантии для работников, совмещающих работу с получением образования. При этом основным условием предоставления гарантий является наличие направления нанимателя. В частности, работникам, получающим общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование и имеющим направление нанимателя, предоставляется отпуск с сохранением среднего заработка на период прохождения аттестации, экзаменационной сессии, сдачи экзаменов. Работникам, не имеющим направления нанимателя, может предоставляться такой отпуск без сохранения заработной платы.

Поскольку законодательством установлено право, а не обязанность нанимателя в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, на практике нередко возникают ситуации, когда наниматель в силу своей незаинтересованности не предоставляет указанные учебные отпуска, что является препятствием для продолжения обучения работника.

По данным Министерства образования Республики Беларусь, в учреждения образования постоянно поступают жалобы от обучающихся о том, что наниматели отказываются предоставлять им отпуск на период экзаменационной сессии, мотивируя это производственной необходимостью.

По сведениям разработчиков Проекта, в учреждениях образования Беларуси в вечерней и заочной форме получения образования обучается более 117 тыс. человек. Большинство из них не имеют направления нанимателя. Это означает, что для значительного количества работников вопрос получения образования фактически зависит от волеизъявления нанимателя.

Справочно: на начало 2020/2021 учебного года в учреждениях образования в вечерней и заочной формах получения образования обучалось по образовательной программе общего среднего образования 280 человек, профессионально-технического образования – 1,2 тыс. человек, среднего специального образования – 18,4 тыс. человек, высшего образования – 97,6 тыс. человек.

Порядок предоставления отпусков в связи с обучением, полагаем, должен учитывать интересы работников, нанимателей и государства. В действующей редакции ТК в большей мере учитываются интересы нанимателя. Так, если наниматель заинтересован в обучении работника, он предоставляет ему «направление на обучение», иногда берет на себя расходы по оплате обучения (с включением в трудовой договор в качестве его дополнительного условия обязанности работника по отработке обучения, оплаченного за счет средств нанимателя по ч. 3 ст. 19 ТК) и соответствующие гарантии, в частности, отпуск с сохранением среднего заработка на время экзаменационной сессии, сдачи экзаменов и других, а если не заинтересован – вправе не дать работнику даже отпуск без сохранения заработной платы.

В целях обеспечения баланса интересов нанимателя и работника, а также реализации права на обучение целесообразно в ТК установить га-

рантии всем работникам, совмещающим работу и обучение. При этом если в обучении работника заинтересован сам наниматель, то он направляет работника на обучение и обеспечивает предоставление предусмотренных гарантий за счет организации.

При отсутствии заинтересованности со стороны нанимателя важно учитывать также интересы работника. Поэтому в ТК разработчиками предлагается установить обязанность нанимателя в предоставлении отпуска в связи получением образования без сохранения заработной платы работникам, впервые получающим среднее специальное и высшее образование.

Из ст. 214, 215 и 216 ТК предлагается исключить указание на «успешное освоение содержания образовательной программы», а из ст. 214 также ссылку на «заключенные с ними договоры» по вышеуказанным причинам. Факт наличия или отсутствия направления нанимателей согласно новой редакции ст. 214 сможет влиять на сохранение или несохранение среднего заработка за работником на время таких учебных отпусков по ст. 215 и 216 ТК.

Разработчики Проекта предусмотрели также новую редакцию ст. 216 ТК, которую приведем полностью ниже:

«Статья 216. Отпуска в связи с получением образования работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, послевузовское образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства»

Работникам, получающим среднее специальное образование в вечерней форме получения образования, на период экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск до 18 календарных дней.

Работникам, получающим высшее образование в вечерней форме получения образования, на период экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск до 28 календарных дней.

Работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в заочной форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск до 30 календарных дней.

Работникам при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или

ЗАКОНОТВОРЧЕСТВО

заочной форме получения образования предоставляется отпуск:

- 1) на период сдачи государственных экзаменов – 21 календарный день;
- 2) на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы), магистерской диссертации – 90 календарных дней.

Работникам при получении послевузовского образования в заочной форме получения образования или в форме соискательства предоставляется отпуск без сохранения заработной платы для сдачи кандидатских экзаменов продолжительностью до 15 календарных дней.

За время отпусков, предоставляемых в связи с получением среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования *по направлению нанимателя*, за работником сохраняется средний заработок.».

Заключение

Таким образом, несмотря на некоторые недостатки в нормах Проекта, в целом он направлен на совершенствование правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, а выявленные в нем недостатки могут быть устранены при его доработке в Парламенте до или после первого чтения.

Список цитированных источников

1. Комментарий к изменениям и дополнениям в Трудовой кодекс Республики Беларусь (внесены Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3) / Е. А. Волк [и др.]; под общ. ред. В. В. Лосева. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2020. – 296 с.
2. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / под общ. ред. Г. А. Василевича; А. А. Греченков, Г. Б. Шишко [и др.]. – Минск : Регистр, 2020. – 1360 с.
3. Кадры науки в 2021 году: Белстат [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/nauka-i-innovatsii/godovye-dannye/kadry-nauki/>. – Дата доступа: 28.03.2022.
4. Цели в области устойчивого развития // Сайт ООН. – Режим доступа: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/education/>. – Дата доступа: 28.03.2022.

Статья поступила в редакцию 15.04.2022

ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2022 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».

Подписные индексы:

- 00108** – для индивидуальных подписчиков;
001082 – для предприятий и организаций