

Ответы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь на вопросы органов по труду, занятости и социальной защите о применении некоторых норм законодательства о занятости населения в связи с принятием Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»

Статья 1.

Вопросы: *Имеет ли право наниматель подавать сведения о наличии имеющихся рабочих свободных мест по гражданско-правовым договорам, а орган по труду направлять на такую работу безработных граждан (исходя из понятия, указанного в Законе свободного рабочего места).*

В случае отсутствия штатного расписания на рабочие специальности (установлено при проведении мониторингов) должны ли организации предоставлять сведения о наличии свободных рабочих мест по рабочим специальностям?

Ответ: В соответствии со статьей 1 Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» (в редакции Закона Республики Беларусь от 18 июля 2016 г. «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь») свободное рабочее место (вакансия) – предусмотренная штатным расписанием должность (профессия), которая не замещена работником, состоящим в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора по данной должности (профессии).

Как следует из указанной нормы, прием на работу в данном случае осуществляется на основании трудового договора на должность (профессию), предусмотренную штатным расписанием в порядке, установленном законодательством о труде.

Однако, в настоящее время имеются случаи подмены трудовых отношений гражданско-правовыми. Вместе с тем, в отличие от трудовых отношений, которые, как правило, являются длящимися, гражданско-правовой договор заключается для выполнения некой определенной работы. В нем обозначены конкретный объем и сроки выполнения работ, размер вознаграждения, сроки и порядок его выплаты.

Таким образом, потребность организации в подборе кандидатов для выполнения необходимых объемов работ не может считаться свободным рабочим местом (вакансией). Вместе с тем, при наличии в организации потребности выполнить некий объем работ, данная

организация может, но не обязана, обратиться в органы по труду, занятости и социальной защите за содействием в подборе кандидатов.

Что касается штатного расписания, то согласно статье 194 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) штатное расписание – локальный нормативный правовой акт, определяющий трудовой распорядок для работников.

Исходя из норм статьи 1 ТК трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

Учитывая, что основой трудовых отношений служит трудовой договор, который не может быть заключен при отсутствии штатного расписания, то штатное расписание должно быть оформлено в каждой организации вне зависимости от ее организационно-правовой формы.

Вопросы: Если установлена доплата за совмещение профессии, считать ли эту совмещенную должность вакантной?

Считается ли вакансией та штатная единица, по которой на основе трудового договора принят совместитель (внутреннее, внешнее совмещение);

Будут ли считаться вакансиями те штатные единицы, которые распределены между работниками в виде доплат за совмещение, расширение зоны обслуживания и т.д. на основании приказов

Будет ли являться вакансией совмещение должностей (профессий), если такое совмещение оформлено дополнительным соглашением (то есть совмещение прописано в трудовом договоре в качестве дополнительной трудовой функции по другой должности (профессии))?

Справочно: на практике в организациях здравоохранения один работник (врач, санитарка) часто совмещает несколько ставок в свое рабочее время. Будет ли в данном случае вакансия?

Ответ: Согласно статье 67 Трудового кодекса Республики Беларусь под совмещением профессий (должностей) следует понимать выполнение работником у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором,

дополнительной работы по другой профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены).

За совмещение профессий (должностей) и расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) работнику производится доплата. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) и расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) устанавливаются **нанимателем по соглашению с работником**, а для бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Таким образом, установление работнику указанной доплаты оформляется распорядительным документом (**приказом**) нанимателя по соглашению с работником **без заключения трудового договора** по совмещаемой профессии (должности).

Согласно статье 1 Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» свободное рабочее место (вакансия) - предусмотренная штатным расписанием должность (профессия), которая не замещена работником, состоящим в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора по данной должности (профессии).

В этой связи предусмотренная штатным расписанием должность (профессия), за выполнение работы по которой работнику установлена доплата за совмещение профессий (должностей) или расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), является вакансией, о наличии которой наниматель обязан письменно уведомлять органы по труду, занятости и социальной защите.

Что касается совместительства, то согласно статье 343 ТК совместительство – выполнение работником в свободное от основной работы время оплачиваемой работы у того же (внутреннее совместительство) или у другого (других) нанимателя (нанимателей) (внешнее совместительство) на условиях другого трудового договора.

Учитывая, что согласно указанной норме, с работником, работающим по совместительству, заключается другой трудовой договор, а на основании статьи 1 Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» (в редакции Закона Республики Беларусь от 18 июля 2016 г.) вакантным считается должность (профессия), которая не замещена работником, состоящим в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора по данной должности (профессии), то наниматель, в данном случае, не обязан письменно уведомлять органы по труду,

занятости и социальной защите о наличии свободных рабочих мест (вакансий).

Вместе с тем, следует учитывать, что продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением случаев определенных законодательством о труде (статья 345 ТК). Таким образом, при замещении вакантной должности (профессии) по совместительству, работник принимается только на 0,5 штатной единицы. Следовательно, вакантными могут оставаться оставшиеся доли штатной единицы (при условии, что они не замещены работником на основании трудового договора), о наличии которых наниматель обязан письменно уведомить органы по труду, занятости и социальной защите.