

ЗАКОН ЛИТОВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

от 4 июня 2002 г. № IX-926
Вильнюс

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ, ВВЕДЕНИИ В ДЕЙСТВИЕ И ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА

(С изменениями и дополнениями, внесенными Законом от 26 июня 2003 г. № IX-1656, Законом от 22 июня 2004 г. № IX-2293, Законом от 21 апреля 2005 г. № X-163, Законом от 12 мая 2005 г. № X-188, Законом от 30 июня 2005 г. № X-294, Законом от 20 декабря 2005 г. № X-458; Законом от 8 июня 2006 г. № X-660, Законом от 15 июня 2006 г. № X-695, Законом от 13 июля 2006 г. № X-761, Законом от 21 ноября 2006 г. № X-913; Законом от 4 декабря 2007 г. № X-1345; Законом от 13 мая 2008 г. № X-1534, Законом от 13 мая 2008 г. № X-1538, Законом от 17 июня 2008 г. № X-1610, Законом от 15 июля 2008 г. № X-1712, Законом от 15 июля 2008 г. № X-1713, Законом от 19 декабря 2008 г. № XI-86; Законом от 16 июня 2009 г. № XI-292, Законом от 14 июля 2009 г. № XI-335, Законом от 22 июля 2009 г. № XI-394, Законом от 23 июля 2009 г. № XI-404, Законом от 21 декабря 2009 г. № XI-589; Законом от 4 июня 2010 г. № XI-880; Законом от 22 июня 2010 г. № XI-927, Законом от 2 декабря 2010 г. № XI-1203)

Статья 1. Утверждение Трудового кодекса Литовской Республики

Настоящим Законом Сейм утверждает Трудовой кодекс Литовской Республики.

Статья 2. Введение в действие Трудового кодекса

Трудовой кодекс вводится в действие с 1 января 2003 г., за исключением положений части 6 статьи 47, которые вступают в силу после вступления Литовской Республики в Европейский Союз, и положений о рабочих советах, которые вступают в силу после принятия закона, определяющего статус и порядок образования рабочих советов.

Статья 3. Применение Трудового кодекса к трудовым отношениям

Трудовые отношения, возникшие до введения в действие Трудового кодекса, продолжают дальше и к ним применяются положения Трудового кодекса.

Статья 4. Действие законов и иных нормативных правовых актов

Законы и иные нормативные правовые акты, действовавшие в Литовской Республике до введения в действие Трудового кодекса, действуют постольку, поскольку они не противоречат Трудовому кодексу, за исключением случаев, когда настоящим Кодексом преимущество предоставляется положениям других законов или иных нормативных правовых актов.

Статья 5. Предложения Правительству

Предложения Правительству:

1) до 1 июля 2002 г. утвердить план разработки проектов законов и иных нормативных правовых актов, необходимых для осуществления положений Трудового кодекса, до 1 октября 2002 г. представить Сейму проекты законов, необходимых для осуществления положений Трудового кодекса, и до 1 декабря 2002 г. утвердить иные нормативные правовые акты, необходимые для осуществления положений Трудового кодекса;

2) до 1 июля 2002 г. утвердить план мероприятий по разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов, подлежащих приведению в соответствие с Трудовым кодексом, до 1 октября 2002 г. представить Сейму проекты законов, подлежащих приведению в соответствие с Трудовым кодексом, и до 1 декабря 2002 г. утвердить иные нормативные правовые акты, подлежащие приведению в соответствие с Трудовым кодексом.

Статья 6. Признание правовых актов утратившими силу

С введением в действие Трудового кодекса утрачивают силу следующие правовые акты:

1) Кодекс законов о труде Литовской Республики (Вед. 1972 г., № 18-137; 1975 г., № 6-45; 1976 г., № 35-337; 1982 г., № 34-367; 1983 г., № 18-198, № 26-266; 1988 г., № 11-75; 1990 г., № 15-426, № 22- 540, № 26-629, № 36-863; 1991 г., № 2-33, № 22-568; 1992 г., № 4-63; 1997 г., № 22-233; Žin., 1999, Nr. 13-313);

2) Закон Литовской Республики об оплате труда (Вед. 1991 г., № 4-104; 1996 г., № 15-302; 1999 г., № 20-190; Žin., 2001, Nr. 28-898);

3) Закон Литовской Республики о коллективных соглашениях и договорах (Вед. 1991 г., № 12-312, № 34-935; 1994 г., № 8-101; Žin., 1996, Nr. 41-985; 1997, Nr. 66-1592; 2001, Nr. 93-3256);

4) Закон Литовской Республики о трудовом договоре (Вед. 1991 г., № 36-973, 979; 1993 г., № 30-684; 1994 г., № 42-759; 1995 г., № 29-489; 1996 г., № 15-298, 305, № 17-326, № 32-565, № 33-591; 1997 г., № 10-72; 1998 г., № 9-106, 107, № 30-358; 1999 г., № 13-106, № 17-154, 155; Žin., 2000, Nr. 61-1828; 2001, Nr. 28-897, Nr. 55-1945);

5) Закон Литовской Республики об отпусках (Вед. 1992 г., № 2-18; 1996 г., № 16-321; 1997 г., № 24-266, 273; Žin., 2000, Nr. 44-1248, Nr. 111-3575; 2001, Nr. 28-899);

6) Закон Литовской Республики об урегулировании коллективных споров (Вед. 1992 г., № 12-307; 1993 г., № 29-668; Žin., 1994, Nr. 29-512; 1999, Nr. 102-2920);

7) Закон Литовской Республики о рассмотрении трудовых споров (Žin., 2000, Nr. 56-1640);

8) Закон Литовской Республики о праздничных днях (Вед. 1990 г., № 31-757; 1996 г., № 14-294; 1997 г., № 22-232; Žin., 2000, Nr. 57-1677; 2001, Nr. 43-1498).

Обнародую настоящий Закон, принятый Сеймом Литовской Республики.

ПРЕЗИДЕНТ РЕСПУБЛИКИ

ВАЛДАС АДАМКУС

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС
ЛИТОВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ЧАСТЬ I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**РАЗДЕЛ I
ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО
И РЕГУЛИРУЕМЫЕ ИМ ОТНОШЕНИЯ**

**Статья 1. Регулируемые Трудовым кодексом Литовской Республики
отношения**

1. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения, связанные с осуществлением и защитой установленных в настоящем Кодексе и иных нормативных правовых актах трудовых прав и обязанностей.

2. Пределы регулирования отдельных сфер трудовых отношений устанавливаются настоящим Кодексом, а также в соответствии с установленными настоящим Кодексом пределами – другими законами и постановлениями Правительства.

Статья 2. Принципы правового регулирования трудовых отношений

1. Для регулирования указанных в статье 1 настоящего Кодекса отношений применяются следующие принципы:

- 1) свобода ассоциаций;
- 2) свобода выбора труда;
- 3) государственная помощь лицам при осуществлении права на труд;
- 4) равенство субъектов трудового права независимо от их пола, сексуальной ориентации, расы, национальности, языка, происхождения, гражданства и социального положения, вероисповедания, брачного состояния и семейного положения, возраста, убеждений или взглядов, принадлежности к политическим партиям и общественным организациям, обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников;
- 5) создание безопасных и безвредных для здоровья условий труда;
- 6) справедливая оплата за труд;

- 7) запрещение всех форм принудительного и обязательного труда;
- 8) стабильность трудовых отношений;
- 9) общность законов о труде и их дифференциация в зависимости от условий труда и психофизических свойств работников;
- 10) свобода коллективных переговоров в целях согласования интересов работников, работодателей и государства;
- 11) ответственность сторон коллективных договоров по своим обязательствам.

2. Государство должно поощрять осуществление трудовых прав. Трудовые права в исключительных случаях могут быть ограничены только законом или решением суда в случае, если такие ограничения являются необходимыми для охраны общественного порядка, моральных принципов общества, здоровья, жизни, имущества, прав и законных интересов членов общества.

Статья 3. Источники трудового права

1. Источниками трудового права являются Конституция Литовской Республики, международные договоры Литовской Республики, регламентирующие трудовые отношения правовые нормы Европейского Союза, настоящий Кодекс, иные законы и не противоречащие им нормативные правовые акты, нормативные положения коллективных договоров.

2. Регулирование трудовых отношений постановлениями Правительства и иными нормативными правовыми актами может осуществляться только в установленных настоящим Кодексом и другими законами случаях и в установленном ими объеме.

Статья 4. Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты

1. Трудовое законодательство устанавливает:
 - 1) сферу, задачи и принципы применения трудового права;
 - 2) правовые основы занятости населения;
 - 3) правила заключения и выполнения коллективных договоров, а также ответственность сторон по своим обязательствам;
 - 4) условия оплаты труда на предприятиях, в учреждениях и организациях, финансируемых из государственного бюджета и бюджетов самоуправлений;
 - 5) максимальную продолжительность рабочего времени и минимальные нормы времени для отдыха;
 - 6) размер минимальных льгот, гарантий, компенсаций и уровень других трудовых прав;

- 7) основные нормы и правила безопасности и здоровья работников;
- 8) права представителей профессиональных союзов и иных работников в сфере труда;
- 9) основные положения, связанные с профессиональной подготовкой и повышением квалификации;
- 10) основы обеспечения трудовой дисциплины;
- 11) условия и размер (пределы) материальной ответственности;
- 12) основные положения, связанные с надзором и контролем за соблюдением трудового законодательства.

2. Правительство, другие государственные органы и органы самоуправлений имеют право в пределах своей компетенции принимать нормативные правовые акты по вопросам регулирования трудовых отношений. Правительство не может принимать нормативные правовые акты, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным настоящим Кодексом и иными законами о труде. Положения нормативных правовых актов других государственных органов и органов самоуправлений, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным настоящим Кодексом и иными законами о труде, являются недействительными.

3. На предприятиях, в учреждениях, организациях в пределах их компетенции в установленном законодательством порядке могут приниматься местные (локальные) нормативные правовые акты, устанавливающие неурегулированные указанными в частях 1 и 2 настоящей статьи законами о труде и иными нормативными правовыми актами условия труда, а также дополнительные по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами трудовые, социальные и бытовые льготы работникам или отдельным их группам.

4. Трехсторонние соглашения, коллективные договоры и местные (локальные) нормативные правовые акты относительно условий труда, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, являются недействительными. В тех случаях, когда настоящий Кодекс и иные законы не содержат прямого запрета на самостоятельное определение субъектами трудовых правоотношений в договорном порядке взаимных прав и обязанностей, эти субъекты должны руководствоваться принципами справедливости, разумности и честности.

Статья 5. Сфера применения трудового законодательства

1. Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты распространяются на трудовые отношения, возникающие на территории Литовской Республики, независимо от того, где работник выполняет работу – в Литве или по поручению работодателя за границей.

2. Трудовые отношения, возникающие при выполнении работы на судах или воздушных судах, регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Литовской Республики в случае, если эти суда или воздушные суда плавают либо совершают полеты под флагом Литовского государства или обозначены символами Литвы. Трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты Литовской Республики применяются при выполнении работы на других транспортных средствах в случае, если работодатели, которым на праве собственности принадлежат данные транспортные средства, находятся в юрисдикции Литовской Республики.

3. В случае, если работодателем является иностранное государство, правительство или административная единица либо единица, действующая как дипломатическое представительство, зарубежная организация или лицо, законы и иные нормативные правовые акты Литовской Республики распространяются на трудовые отношения с постоянными жителями Литовской Республики в той мере, в какой не нарушают дипломатический иммунитет.

4. (Утратила силу).

Статья 6. Применение зарубежного права

1. Зарубежное право распространяется на трудовые отношения в случае, если это устанавливается международными договорами Литовской Республики, законодательством Литовской Республики или соглашениями сторон трудового договора.

2. Зарубежное право не применяется в случае, если его применение противоречило бы общественному порядку, закрепленному Конституцией и иными законами Литовской Республики. В таких случаях применяется трудовое законодательство Литовской Республики.

3. Императивные нормы трудового права Литовской Республики применяются невзирая на то, что сторонами выбрано зарубежное право.

Статья 7. Право, подлежащее применению к трудовым отношениям международного характера

1. Стороны трудового договора могут выбрать подлежащее применению право как в отношении трудового договора в целом, так и в отношении его части. Выбор должен быть сформулирован прямо или легко угадываться по условиям трудового договора или иным обстоятельствам. В сфере защиты работника в связи с выбором сторонами подлежащего применению права не утрачивают силу императивные правовые нормы того государства, трудовое законодательство которого применялось бы при отсутствии соглашения сторон относительно подлежащего применению права.

2. В случае, если подлежащее применению право не выбрано соглашением сторон, оно выбирается исходя из следующих принципов:

1) если работа постоянно выполняется в одном государстве, применяется трудовое право этого государства, невзирая на то, что работник временно выполняет работу в другом государстве;

2) если работник не выполняет постоянной работы ни в одном из государств, применяется трудовое право того государства, в котором находится место предпринимательской деятельности (местопребывание) работодателя;

3) если совокупность обстоятельств позволяет делать вывод о том, что трудовые отношения в большей степени связаны с другим государством, чем с тем, право которого подлежит применению исходя из перечисленных в пунктах 1 и 2 части 2 настоящей статьи принципов, применяется трудовое право этого другого государства, с которым данные трудовые отношения связаны в наибольшей степени.

Статья 8. Международные договоры

1. Если международными договорами Литовской Республики установлены другие правила, чем те, которые устанавливаются настоящим Кодексом и иными законами Литовской Республики о труде, применяются правила международных договоров Литовской Республики.

2. Международные договоры Литовской Республики распространяются на трудовые отношения непосредственно, за исключением случаев, когда международными договорами устанавливается, что для их применения требуется специальный нормативный правовой акт Литовской Республики.

Статья 9. Аналогия закона и права

1. В случае, если в нормах трудового права отсутствует прямая норма, регламентирующая определенное отношение, применяются нормы трудового права, регламентирующие подобное отношение.

2. В случае невозможности применения аналогии нормативных актов трудового права в соответствии с основами и смыслом трудового законодательства применяются нормы других отраслей права, регламентирующие подобные отношения.

3. Не разрешается применение по аналогии специальных правовых норм, устанавливающих исключения из общих правил.

4. В случае, если указанные в статье 1 настоящего Кодекса отношения не регламентированы нормативными актами трудового права и к ним нельзя применить нормы других отраслей права, регламентирующие подобные отношения, то при решении возникших споров применяются перечисленные в части 1 статьи 2 принципы.

Статья 10. Принципы толкования норм Трудового кодекса

1. Толкование норм настоящего Кодекса должно осуществляться с учетом системы Кодекса и его структуры в целях обеспечения целостности Кодекса и согласованности его отдельных составных частей.

2. Толкование употребляемых в Кодексе слов и словосочетаний должно осуществляться по их общеупотребительному значению, за исключением случаев, когда из контекста видно, что слово или словосочетание употребляется в специальном – правовом, техническом или ином – значении. При наличии противоречия между общеупотребительным и специальным значением слова преимущество должно отдаваться специальному значению слова.

3. При определении подлинного значения нормы следует учитывать цели и задачи Кодекса и разъясняемой нормы.

Статья 11. Осуществление трудового законодательства

1. При наличии противоречий между нормой настоящего Кодекса и положениями другого закона или нормативного правового акта применяется норма настоящего Кодекса.

2. При наличии противоречий между положениями нормативных актов трудового права применяется положение более выгодное для работника.

Статья 12. Действие трудового законодательства

Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, обратной силы не имеют.

РАЗДЕЛ II СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Статья 13. Трудовая правоспособность и дееспособность физических лиц

1. Способность иметь трудовые права и нести обязанности (трудовая правоспособность) признается в равной мере за всеми гражданами Литовской Республики. Иностранцы граждане и лица без гражданства, постоянные жители Литовской Республики, имеют в Литовской Республике такую же трудовую правоспособность, как и граждане Литвы. Исключения могут быть установлены законодательством.

2. Полная трудовая правоспособность и способность своими действиями приобрести трудовые права и создать трудовые обязанности (трудовая дееспособность) возникают при достижении лицом шестнадцатилетнего возраста. Исключения устанавливаются настоящим Кодексом и иными законами о труде.

Статья 14. Трудовая правоспособность и дееспособность работодателей

1. Трудовая правоспособность и дееспособность работодателей возникают с момента их учреждения.

2. Работодатели приобретают трудовые права и принимают на себя трудовые обязанности, а также осуществляют их через свои органы и администрацию. Эти органы формируются и действуют на основании законов и документов о деятельности работодателей. Владельцы индивидуальных (личных) предприятий, фермеры и физические лица, являющиеся работодателями, могут осуществлять трудовые права и обязанности самостоятельно.

Статья 15. Работник

Работником является физическое лицо, в соответствии со статьей 13 настоящего Кодекса имеющее трудовую правоспособность и дееспособность, работающее по трудовому договору за вознаграждение.

Статья 16. Работодатель

1. Работодателем может быть предприятие, учреждение, организация или иная организационная структура независимо от формы собственности, правовой формы, вида и характера деятельности, в соответствии со статьей 14 настоящего Кодекса имеющие трудовую правоспособность и дееспособность.

2. Работодателем также может быть любое физическое лицо. Правоспособность и дееспособность работодателя (физического лица) регламентируется Гражданским кодексом.

Статья 17. Трудовой коллектив

Трудовой коллектив составляют все работники, вступившие в трудовые отношения с работодателем.

**РАЗДЕЛ III
ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО СУБЪЕКТОВ
ТРУДОВОГО ПРАВА****Статья 18. Основы представительства**

1. Работники и работодатели могут приобретать, изменять трудовые права и обязанности, отказаться от них и защищать их через представляющих их субъектов. Представительство работников и работодателей может осуществляться как при коллективных, так и при индивидуальных трудовых отношениях. Представительство при коллективных трудовых отношениях регламентируется настоящим Кодексом, а представительство при индивидуальных трудовых отношениях – Гражданским кодексом, если такое регламентирование не противоречит настоящему Кодексу.

2. Представительство при коллективных трудовых отношениях на основании действующего трудового законодательства возникает без отдельного волеизъявления работника в случае, если такой субъект или лицо представляет волю большинства работников. Принятые на себя во время такого представительства общие обязательства являются обязательными для всех работников, подпадающих под сферу действия таких обязательств, хотя отдельно и не предоставивших специальных полномочий субъекту коллективного представительства.

Статья 19. Представители работников

1. Представлять права и интересы работников и защищать их при наличии трудовых отношений могут профессиональные союзы. При отсутствии на предприятии, в учреждении или организации действующего профессионального союза и в случае непередачи собранием коллектива работников функции представительства и защиты работников профессиональному союзу соответствующей отрасли экономической деятельности работников представляет рабочий совет, избранный тайным голосованием на общем собрании коллектива работников.

2. Один и тот же представитель не может представлять интересы работников и работодателей и защищать их.

Статья 20. Профессиональные союзы

Профессиональные союзы при защите трудовых, профессиональных, экономических и социальных прав и интересов работников руководствуются законами, регламентирующими деятельность профессиональных союзов, настоящим Кодексом и своим уставом.

Статья 21. Рабочий совет

1. Статус и порядок образования рабочих советов устанавливаются законом.

2. Рабочий совет обладает всеми правами субъектов коллективного представительства при отсутствии на предприятии, в учреждении или организации действующего профессионального союза и в случае непередачи собранием трудового коллектива функции представительства и защиты работников профессиональному союзу соответствующей отрасли экономической деятельности (часть 1 статьи 19 Кодекса).

3. Рабочий совет не может выполнять функции, которые в соответствии с законами признаны прерогативой профессиональных союзов.

Статья 22. Права представителей работников

1. Представители работников имеют следующие основные права коллективного представительства:

- 1) заключать коллективные договоры, осуществлять контроль за их выполнением;
- 2) представлять предложения работодателю по вопросам организации труда на предприятии;
- 3) организовать и возглавлять забастовки и иные законные мероприятия, на проведение которых работники имеют право;
- 4) вносить предложения в государственные органы и органы самоуправления;
- 5) осуществлять негосударственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- 6) защищать права и интересы работников при принятии работодателем решений относительно увольнения группы работников, реорганизации предприятия, учреждения или организации и других решений, могущих оказать существенное влияние на правовое положение работников;
- 7) получать информацию и консультироваться с работодателями по поводу текущей и будущей деятельности предприятия (структурного подразделения), экономического положения и состояния трудовых отношений, а также до принятия

решений, могущих оказать существенное влияние на организацию труда на предприятии и правовое положение работников;

8) обжаловать в суд решения и действия работодателя и уполномоченных им лиц, противоречащие правовым нормам, договорам или нарушающие права представляемого лица.

2. Субъекты, представляющие работников, выполняют также иные действия, посредством которых осуществляется представительство интересов работников при наличии трудовых отношений и которые соответствуют законодательству, не противоречат честным отношениям между сторонами. В случае, если компетенция представителей работников не определена законодательством, пределы их компетенции определяются трудовым коллективом в коллективном договоре.

Статья 23. Обязанности и права работодателей, связанные с представителями работников

1. Работодатель обязан:

1) уважать права представителей работников и не создавать препятствий для их деятельности. Деятельность представителей работников не может быть прекращена по воле работодателя;

2) при принятии решений, могущих оказать влияние на правовое положение работников, консультироваться с представителями работников, а в установленных законодательством случаях – получать их согласие;

3) не затягивать коллективные переговоры;

4) рассмотреть предложения представителей работников в течение установленного настоящим Кодексом периода, а в случае, если такой не установлен – в течение одного месяца, и дать на них мотивированный ответ в письменной форме;

5) бесплатно предоставлять самую необходимую информацию по вопросам труда на предприятии;

6) создать условия для выполнения представителями работников своих функций;

7) выполнять другие обязательства, установленные коллективными договорами;

8) обеспечить иные установленные законодательством права представителей работников.

2. В случае нарушения представителями работников прав работодателя, законов или договоров работодатель вправе в установленном законодательством порядке обратиться в суд с ходатайством о прекращении деятельности, нарушающей его права, законы или договоры.

Статья 24. Представители работодателей

1. Представителем работодателя как при коллективных, так и при индивидуальных трудовых отношениях является руководитель предприятия, учреждения или организации. Представлять работодателей на предприятиях в соответствии с законом или в пределах полномочий могут и другие лица (администрация). Администрацию составляют должностные лица. Они вправе в пределах своей компетенции давать обязательные для исполнения предписания работникам, находящимся в их подчинении. Должностные лица администрации на основании законов и учредительных документов предприятия, учреждения, организации осуществляют оперативное управление этими предприятиями, учреждениями, организациями.

2. Руководитель предприятия, учреждения или организации вправе в пределах компетенции часть своих полномочий в области трудового права делегировать физическому или юридическому лицу.

3. При социальном партнерстве на национальном, отраслевом (производственном, сервисном, профессиональном), территориальном (муниципальном, уездном) уровне представительство работодателей осуществляют организации работодателей (их ассоциации, федерации, конфедерации и др.). Организации работодателей считаются действующие на основании Закона об ассоциациях публичные юридические лица, в соответствии со своими уставами (статутами) представляющие права и интересы своих членов – работодателей при социальном партнерстве.

4. При социальном партнерстве на национальном, отраслевом (производственном, сервисном, профессиональном), территориальном (муниципальном, уездном) уровне представительство работодателей – предприятий, учреждений, организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, бюджетов самоуправлений и бюджета Фонда государственного социального страхования, а также других учрежденных государством фондов, – осуществляет учредитель этих предприятий, учреждений, организаций или уполномоченный им орган, наделенный правами и обязанностями установленной в настоящем Кодексе организации работодателей.

РАЗДЕЛ IV

СРОКИ

Статья 25. Определение срока

1. Установленный трудовым законодательством, договором или решением органа по рассмотрению трудового спора (конфликта) срок определяется календарной датой или определенным периодом времени.

2. Срок также может определяться указанием на событие, которое обязательно должно наступить.

Статья 26. Исчисление сроков

1. Течение срока, определенного определенным периодом времени, начинается на следующий день после календарной даты или наступления события, которыми определено его начало.

2. Сроки, исчисляемые годами, месяцами или неделями, истекают в соответствующее число года, месяца или недели. Если окончание срока, исчисляемого месяцами, приходится на месяц, в котором нет соответствующего числа, то срок истекает в последний день этого месяца. Если невозможно точно установить, в каком месяце начался срок, исчисляемый годами, или в какой день начался срок, исчисляемый месяцами, последним днем срока соответственно считается тридцатое июня и пятнадцатое число месяца.

3. В срок, исчисляемый в неделях или календарных днях, включаются нерабочие и праздничные дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. Срок, исчисляемый днями, исчисляется в календарных днях, если законодательством не установлено иначе.

4. В случае установления срока для совершения какого-либо действия это действие можно выполнить до двадцати четырех часов последнего дня срока. Однако если действие должно быть выполнено на определенном предприятии, в учреждении, организации, срок заканчивается в тот час, в который в них прекращаются соответствующие операции.

5. Если письменные ходатайства и извещения сданы на почту, телеграф либо в иное учреждение связи до двадцати четырех часов последнего дня срока, то срок не считается пропущенным.

Статья 27. Исковая давность

1. Исковая давность – это установленный законодательством период времени (срок), в течение которого лицо может защитить свои нарушенные права путем предъявления иска.

2. Общий срок исковой давности для регулируемых настоящим Кодексом отношений составляет три года в случае, если настоящим Кодексом и иными законами о труде не устанавливаются более короткие сроки исковой давности по отношению к отдельным требованиям.

3. Исковая давность не распространяется на требования по защите чести и достоинства работника.

4. Трудовым законодательством может быть установлено, что исковая давность не распространяется и на некоторые другие требования.

5. На исковую давность распространяются положения Гражданского кодекса и Гражданского процессуального кодекса в случае, если в настоящем Кодексе и в других законах о труде отсутствуют специальные положения о применении исковой давности.

Статья 28. Сроки погашения

1. Трудовым законодательством могут быть установлены такие сроки, по истечении которых исчезают связанные с ними права и обязанности (сроки погашения).

2. Сроки погашения, кроме установленных трудовым законодательством исключений, не подлежат приостановлению, продлению или возобновлению.

Статья 29. Процедурные и процессуальные сроки

На установленные трудовым законодательством процедурные и процессуальные сроки распространяются положения Гражданского процессуального кодекса относительно применения и исчисления подобных сроков, кроме установленных трудовым законодательством исключений.

Статья 30. Трудовой стаж

1. Трудовой стаж – это период времени, в течение которого лицо состояло в регулируемых настоящим Кодексом трудовых отношениях, а также другие периоды времени, которые в соответствии с нормативными правовыми актами или коллективными договорами могут засчитываться в трудовой стаж, с которым трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты и коллективные договоры связывают определенные трудовые права или дополнительные гарантии и льготы. Трудовой стаж может быть:

1) общий, в который засчитывается весь срок, в течение которого лицо состояло в трудовых правовых отношениях, а также другие периоды времени, которые разрешается включать в трудовой стаж;

2) специальный, в который засчитываются периоды времени, в течение которых выполнялась работа по определенной профессии, специальности или замещалась определенная должность, или выполнялась работа в определенных условиях труда, а также периоды, которые разрешается включать в стаж данного вида;

3) стаж работы на определенном предприятии, в учреждении, организации, в который засчитывается время работы на данном месте работы, а также периоды времени, которые разрешается включать в трудовой стаж данного вида. Смена владельца предприятия, учреждения, организации, изменение их подведомственности, учредителя или наименования, их слияние, разделение, распределение или присоединение к другому предприятию, учреждению, организации не оказывают влияния на стаж работы на определенном предприятии, в учреждении, организации;

4) непрерывный трудовой стаж – это время работы на одном предприятии, в учреждении, организации либо на нескольких предприятиях, в учреждениях, организациях, если перевод с одного места работы на другое был произведен по соглашению между работодателями или по иным основаниям, не прекращающим трудовой стаж, или если перерыв в работе не превышает установленных сроков.

2. Порядок исчисления трудового стажа, установленного пунктами 2, 3, 4 части 1 настоящей статьи, на финансируемых из государственного бюджета или бюджетов самоуправлений предприятиях, в учреждениях и организациях устанавливается Правительством, а на других местах работы – коллективными договорами.

РАЗДЕЛ V

КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Статья 31. Органы контроля за соблюдением трудового законодательства

Органы контроля за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и коллективных договоров являются государственными и негосударственными.

Статья 32. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективных договоров и превенция нарушений

Контроль за соблюдением работодателями нормативных положений настоящего Кодекса, трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и коллективных

договоров в пределах установленной законодательством компетенции осуществляется и преемства их нарушений производится Государственной инспекцией труда и другими органами.

Статья 33. Негосударственный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективных договоров

Негосударственный контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективных договоров осуществляется профессиональными союзами, находящимися в их ведении инспекциями и иными органами, действующими на основании законов и иных нормативных правовых актов.

РАЗДЕЛ VI

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ И ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

Статья 34. Основания возникновения трудовых прав и обязанностей

Трудовые права и обязанности могут возникнуть, измениться или прекратиться:

- 1) на основании настоящего Кодекса и иных законов, трудовых договоров, коллективных договоров и иных соглашений, хотя и не установленных законами, но не противоречащих им;
- 2) на основании решений судов;
- 3) на основании административных актов, влекущих правовые последствия в сфере труда;
- 4) в связи с причинением вреда;
- 5) в связи с юридическими фактами.

Статья 35. Осуществление трудовых прав и исполнение обязанностей

1. При осуществлении своих прав и исполнении обязанностей работодатели, работники и их представители обязаны соблюдать законы, уважать правила общежития и действовать честно, соблюдать принципы разумности, справедливости и честности. Запрещается злоупотреблять своим правом.

2. Осуществление трудовых прав и исполнение обязанностей не должны нарушать права и защищаемые законами интересы других лиц. Запрещается препятствовать объединению работников в профессиональные союзы и создавать препятствия их законной деятельности.

Статья 36. Защита трудовых прав

1. Трудовые права защищаются законами, за исключением случаев их осуществления в противовес их назначению, общественным интересам, мирному труду, добрым обычаям или моральным принципам общества.

2. В установленном законодательством порядке суд или другие органы по рассмотрению трудовых споров защищают трудовые права следующими способами:

- 1) путем признания этих прав;
- 2) путем восстановления имевшегося до правонарушения положения и пресечения нарушающих право действий;
- 3) путем возложения обязанности выполнить долг в натуре;
- 4) путем прекращения или изменения правового отношения;
- 5) путем взыскания с нарушившего право лица причиненного имущественного или неимущественного ущерба, а в установленных законодательством случаях также штрафов или пеней;
- 6) иными установленными законодательством способами.

3. В порядке исключения только суды в соответствии с законами осуществляют защиту трудовых прав следующими способами:

- 1) путем признания актов государственных органов или должностных лиц, противоречащих законодательству, недействительными;
- 2) путем неприменения акта государственного органа, самоуправления или должностного лица, противоречащего законодательству.

4. Защита трудовых прав осуществляется профессиональными союзами в установленном законами, регламентирующими их деятельность, порядке.

5. В специально установленных трудовым законодательством случаях защита трудовых прав осуществляется в административном порядке.

6. Лицо, право которого нарушено, может потребовать возмещения причиненных ему убытков в случае, если трудовым законодательством не устанавливается иначе.

7. Защита трудовой чести и деловой репутации осуществляется на основании Гражданского кодекса, за исключением случаев, когда настоящим Кодексом или другими законами устанавливаются иной порядок и способы защиты трудовой чести и деловой репутации.

Статья 37. Самозащита трудовых прав

Самозащита трудовых прав допускается только в установленных настоящим Кодексом случаях.

Статья 38. Ответственность

Ответственность за нарушение установленных Кодексом прав и обязанностей устанавливается настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами и иными соглашениями.

ЧАСТЬ II**КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ****РАЗДЕЛ VII****ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ****Статья 39. Согласование интересов субъектов трудовых отношений**

Настоящий Кодекс и иные законы в целях закрепления социального партнерства устанавливают, что оно осуществляется путем переговоров и соглашений.

Статья 40. Понятие и принципы социального партнерства

1. Социальное партнерство – система взаимоотношений между представителями работников и работодателей, а также их организациями, а в определенных случаях, установленных настоящим Кодексом и иными законами, также и между государственными органами, направленная на согласование интересов субъектов трудовых отношений.

2. Социальное партнерство основывается на следующих принципах:

- 1) свободных коллективных переговоров;
- 2) добровольности и самостоятельности при принятии связывающих стороны обязательств;
- 3) нерушимости действующей правовой системы;
- 4) реального выполнения обязательств;
- 5) предоставления объективной информации;
- 6) взаимного контроля и ответственности;
- 7) равноправия сторон, доброжелательности и уважения законных интересов друг друга.

Статья 41. Стороны социального партнерства

Сторонами социального партнерства – социальными партнерами – считаются представители работников и работодателей, а также их организации. В случае трехстороннего социального партнерства на равных основаниях в данном партнерстве наряду с представителями работников и работодателей, а также их организациями участвуют также Правительство и органы самоуправления.

Статья 42. Уровни социального партнерства

Социальное партнерство может осуществляться на следующих уровнях:

- 1) национальном;
- 2) отрасли (производства, услуг, профессии);
- 3) территории (самоуправления, уезда);
- 4) предприятий, учреждений или организаций и их структурных подразделений.

Статья 43. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется:

- 1) путем участия в деятельности двухсторонних или трехсторонних советов (комиссий, комитетов);
- 2) путем реализации представителями работников прав в области информирования и консультирования, а также других прав, связанных с участием в принятии работодателем решений;
- 3) путем ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров.

Статья 44. Система социального партнерства

Систему социального партнерства составляют:

- 1) Трехсторонний совет Литовской Республики;
- 2) иные трехсторонние и двухсторонние советы (комиссии, комитеты), образуемые в установленном законами или коллективными договорами порядке.

Статья 45. Трехсторонний совет Литовской Республики

1. По договоренности социальных партнеров Трехсторонний совет Литовской Республики (в дальнейшем – Трехсторонний совет) образуется из равного числа равноправных членов: представителей центральных (республиканских) профессиональных союзов, организаций работодателей и Правительства.

2. Функции, права, порядок образования, организации работы Трехстороннего совета устанавливаются положением о Трехстороннем совете. Оно утверждается сторонами, указанными в части 1 настоящей статьи. Внесение изменений и дополнений в положение о Трехстороннем совете осуществляется в том же порядке. Положение о Трехстороннем совете, его изменения и дополнения вступают в силу в установленном им порядке.

3. Положение о Трехстороннем совете, его изменения и дополнения публикуются в издании «Ведомости Литовской Республики».

4. Представители профессиональных союзов, а также организаций работодателей и Правительства должны предоставить Трехстороннему совету необходимую информацию по рассматриваемым вопросам.

5. Трехсторонний совет может заключать трехсторонние соглашения о регулировании трудовых отношений и связанных с ними социальных и экономических условий, а также взаимоотношений сторон соглашения.

6. Соглашения Трехстороннего совета по распоряжениям Премьер-министра публикуются в издании «Ведомости Литовской Республики» и вступают в силу в порядке, установленном для постановлений Правительства.

Статья 46. Иные трехсторонние и двусторонние советы (комиссии, комитеты)

1. В установленном законодательством или коллективными договорами порядке могут создаваться иные трехсторонние или двусторонние советы (комиссии, комитеты) для рассмотрения и решения вопросов труда, занятости, безопасности и здоровья работников, а также осуществления социальной политики на основе равноправного трехстороннего или двустороннего сотрудничества.

2. Порядок образования и функции таких трехсторонних или двусторонних советов (комиссий, комитетов) устанавливаются положениями о соответствующих советах (комиссиях, комитетах). Данные положения в установленных законодательством случаях утверждаются указанными в законодательстве субъектами или субъектами коллективных договоров.

Статья 47. Информирование и консультирование

1. Работники имеют право на информирование и право на консультирование. Информирование – передача информации (данных) представителям работников в целях ознакомления с существом дела. Консультирование – обмен мнениями, а также начало и развитие диалога между представителями работников и работодателем.

2. Работодатель обязан регулярно, не реже одного раза в год, информировать представителей работников о нынешней и предстоящей деятельности предприятия (структурного подразделения), экономическом положении и состоянии трудовых отношений, а также консультироваться с ними.

3. До принятия решения относительно увольнения с работы группы работников работодатель обязан информировать представителей работников и консультироваться с ними. Информирование должно включать причины планируемых увольнений, общую численность работников и численность увольняемых работников в зависимости от их категорий, период, в течение которого будут расторгнуты трудовые договоры, критерии отбора увольняемых работников, условия расторжения трудовых договоров и иную важную информацию. Консультациями должна преследоваться цель избежать увольнений группы работников или сократить их число либо смягчить последствия этих увольнений.

4. До принятия решения относительно реорганизации предприятия и других решений, могущих оказать существенное влияние на организацию труда на предприятии и правовое положение работников, работодатель обязан информировать представителей работников и консультироваться с ними относительно причин такого решения и его правовых, экономических и социальных последствий для работников, а также относительно мер, предусмотренных для того, чтобы избежать возможных последствий либо смягчить их.

5. Другие случаи, условия и порядок информирования и консультирования могут быть предусмотрены законодательством, коллективными договорами, соглашениями между работодателем и представителями работников.

6. В ходе информирования работодатель обязан своевременно безвозмездно представлять в письменной форме информацию работникам и их представителям и несет ответственность за достоверность этой информации. Работники или их представители после представления письменного обязательства не разглашать коммерческую (производственную) или профессиональную тайну вправе ознакомиться с информацией, которая считается коммерческой (производственной) или профессиональной тайной, но является обязательной для выполнения их обязанностей. Независимо от места нахождения работников и их представителей, а также от прекращения трудовых отношений или полномочий на представительство им запрещается использовать не по назначению ставшую известной информацию, которая считается коммерческой (производственной) или профессиональной тайной, либо разглашать ее третьим лицам. Ознакомление с государственной, служебной тайнами и ответственность за их разглашение или незаконное применение регламентируются специальными законами.

7. Консультации относительно переданной работодателем информации (данных) и представленного представителями работников мнения должны проходить своевременно, путем создания возможности для представителей работников встретиться с принимающими решения компетентными представителями работодателя и получить мотивированные ответы. Целью консультирования должно быть решение, удовлетворяющее обе стороны. По результатам консультаций составляется протокол.

8. Работодатель может в письменной форме отказать в предоставлении информации, которая считается коммерческой (производственной) или профессиональной тайной, или в проведении консультаций с представителями работников, если такая информация или консультирование из-за своего характера по объективным критериям причинили бы вред или могли бы причинить большой вред предприятию или его деятельности. В случае несогласия с решением работодателя представитель работников в течение одного месяца может обратиться в суд. В случае установления судом того, что отказ в предоставлении информации или в проведении консультации является необоснованным, на представившего отказ работодателя возлагается обязанность предоставить такую информацию или начать консультации в течение разумного срока.

9. Особенности порядка информирования и консультирования на предприятиях и в группах предприятий Европейского Сообщества, в европейских обществах и европейских кооперативных обществах устанавливаются специальными законами.

10. При отсутствии на предприятии представителей работников в установленных в частях 3 и 4 настоящей статьи случаях о дате выполнения, причинах, правовых, экономических и социальных последствиях принимаемых решений, а также о предусмотренных в отношении работников мерах работодатель обязан заблаговременно информировать работников непосредственно или на общем собрании работников.

Статья 48. Коллективные переговоры

1. Субъекты коллективных трудовых отношений и их представители согласовывают свои интересы и решают споры путем переговоров. Сторона, намеревающаяся вступить в переговоры, обязана уведомить об этом другую сторону переговоров. Уведомление должно быть представлено в письменной форме. В нем указывается, по какому поводу иницируются переговоры. Сторона, иницирующая проведение переговоров, должна представить четко сформулированные требования или предложения.

2. Стороны договариваются относительно начала и порядка ведения переговоров. При отсутствии договоренности сторон относительно начала переговоров переговоры

должны быть инициированы в течение двух недель после получения второй стороной уведомления о проведении переговоров.

3. Ведение коллективных переговоров должно осуществляться честно и без волокиты.

4. Стороны коллективного договора и их представители вправе запросить у другой стороны информацию по всем связанным с переговорами вопросам. Информация должна быть представлена не позднее чем в течение одного месяца со дня запроса при отсутствии между сторонами или их представителями иной договоренности.

5. Сторона, которая обязана представить информацию, вправе требовать неразглашения другой стороной представленной информации в иных целях. Другая сторона, разгласившая не подлежащую разглашению информацию, несет ответственность в установленном законодательством порядке.

6. Стороны проводят консультации относительно полученной информации, удовлетворения врученных требований и порядка их выполнения, хода переговоров, а также по иным вопросам.

7. В случае неприятия сторонами иного решения переговоры считаются завершенными после заключения коллективного договора, составления протокола разногласий или после передачи одной из сторон письменного извещения другой стороне о выходе из переговоров.

Статья 49. Виды коллективных договоров

Коллективные договоры могут быть следующими:

- 1) коллективный договор на государственном уровне (национальный);
- 2) коллективный договор, заключенный на уровне отрасли (производства, услуг, профессии) или территории (самоуправления, уезда);
- 3) коллективный договор, заключенный на уровне предприятия (учреждения, организации) или его структурного подразделения.

РАЗДЕЛ VIII НАЦИОНАЛЬНЫЙ, ОТРАСЛЕВОЙ И ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Статья 50. Содержание национального, отраслевого и территориального коллективного договора

1. Национальный, отраслевой и территориальный коллективный договор представляет собой письменное соглашение, заключаемое между организациями (объединением, федерацией, центром и др.) профессиональных союзов и организациями (ассоциацией, федерацией, конфедерацией и др.) работодателей.

2. Отраслевой коллективный договор определяет направления социального и экономического развития соответствующей отрасли, условия организации труда и оплаты труда, а также социальные гарантии работникам (профессиональным группам).

3. Территориальный коллективный договор определяет условия решения определенных трудовых, социальных и экономических проблем, отличающихся территориальными особенностями.

4. Национальный, отраслевой и территориальный коллективный договор обычно устанавливает:

1) условия оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, безопасности и здоровья работников;

2) систему оплаты труда в случаях роста цен, увеличения инфляции;

3) условия приобретения специальности, повышения квалификации, переквалификации;

4) средства поддержки социального партнерства, способствующие избежанию коллективных споров, забастовок;

5) порядок определения, изменения и пересмотра норм труда, проработанного времени, обслуживания, численности работников;

6) важные для других сторон трудовые, социальные и экономические условия;

7) порядок внесения в них изменений и дополнений, срок действия, контроль за осуществлением, ответственность за нарушение соглашения и др.

Статья 51. Стороны национального, отраслевого и территориального коллективного договора

1. Сторонами национального коллективного договора являются центральные (республиканские) организации профессиональных союзов и организации работодателей.

2. Сторонами отраслевого коллективного договора являются организации профессиональных союзов и работодателей соответствующей отрасли промышленности (производства, услуг, профессии).

3. Сторонами территориального коллективного договора являются действующие на этой территории (в самоуправлении, уезде) организации профессиональных союзов и работодателей.

Статья 52. Сфера применения национального, отраслевого и территориального коллективного договора

1. Национальный, отраслевой и территориальный коллективный договор применяются в отношении тех работодателей, которые:

- 1) являлись членами ассоциаций работодателей, заключивших договор;
- 2) присоединились к этим ассоциациям после заключения договора;
- 3) в установленном в части 4 статьи 24 настоящего Кодекса случае были включены в приложенный к национальному, отраслевому и территориальному коллективному договору перечень предприятий, учреждений, организаций, к которым применяется заключенный коллективный договор.

2. В случае, если положения отраслевого или территориального коллективного договора являются важными для соответствующей отрасли производства, профессии, министр социальной защиты и труда может расширить сферу применения отраслевого или территориального коллективного договора либо отдельных его положений путем установления, что данное соглашение применяется в отношении отрасли, профессии, сферы услуг в целом или в отношении определенной территории в случае поступления такого требования со стороны одной или нескольких организаций работников или работодателей, участвующих в отраслевом или территориальном коллективном договоре.

3. Если на предприятии действует несколько коллективных договоров, применяются положения того договора, который предусматривает более благоприятные условия для работников.

Статья 53. Порядок заключения национального, отраслевого и территориального коллективного договора

1. Заключение национального, отраслевого и территориального коллективного договора в установленном статьей 48 настоящего Кодекса порядке иницируют стороны, указанные в статье 51 Кодекса.

2. Порядок и сроки разработки, подписания, дополнения и изменения национального, отраслевого и территориального коллективного договора, а также иные связанные с этим вопросы определяются сторонами договора.

Статья 54. Регистрация национального, отраслевого и территориального коллективного договора

1. Регистрация национальных, отраслевых и территориальных коллективных договоров осуществляется в заявительном порядке. Порядок их регистрации устанавливается Правительством. Национальный, отраслевой и территориальный коллективный договор в течение двадцати дней со дня его подписания представляется на регистрацию стороной – организацией работодателей.

2. В случае, если организация работодателей не регистрирует национальный, отраслевой или территориальный коллективный договор в течение установленного в части 1 настоящей статьи срока, право представить на регистрацию национальный, отраслевой или территориальный коллективный договор приобретает другая сторона договора – профессиональный союз. Профессиональный союз представляет национальный, отраслевой и территориальный коллективный договор на регистрацию в течение десяти дней после истечения указанного в части 1 настоящей статьи срока.

Статья 55. Действие национального, отраслевого и территориального коллективного договора

Национальный, отраслевой и территориальный коллективный договор вступают в силу со дня их регистрации и действуют до указанного в них дня или до заключения нового национального, отраслевого или территориального коллективного договора.

Статья 56. Расторжение национального, отраслевого и территориального коллективного договора

Национальный, отраслевой и территориальный коллективный договор может быть расторгнут в установленных им случаях и в установленном им порядке.

Статья 57. Контроль за выполнением национального, отраслевого и территориального коллективного договора

Контроль за выполнением национального, отраслевого и территориального коллективного договора осуществляется сторонами договора или уполномоченными ими на то представителями, а также органами контроля за соблюдением трудового законодательства.

Статья 58. Разрешение споров, возникающих при заключении и выполнении национальных, отраслевых и территориальных коллективных договоров

1. Споры, возникающие по поводу заключения национального, отраслевого и территориального коллективного договора, а также споры по поводу невыполнения или ненадлежащего выполнения коллективного договора, в результате которого нарушаются коллективные интересы и (или) права работников, решаются в установленном в разделе X настоящего Кодекса порядке.

2. Споры между отдельными работниками и работодателем по поводу невыполнения или ненадлежащего выполнения нормативных положений коллективного договора решаются в порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров (раздел XIX Кодекса).

РАЗДЕЛ IX

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПРЕДПРИЯТИЯ

Статья 59. Коллективный договор предприятия и сфера его заключения

1. Коллективный договор предприятия представляет собой письменное соглашение между работодателем и коллективом работников предприятия об условиях труда, оплаты труда и иных социально-экономических условиях. Коллективный договор предприятия заключается на предприятиях, в учреждениях, организациях всех видов.

2. Заключенный на предприятии коллективный договор распространяется на всех работников этого предприятия. В филиалах, представительствах и структурных подразделениях предприятия могут заключаться коллективные договоры в установленном коллективным договором предприятия порядке и без превышения определенных данным коллективным договором пределов.

3. Особенности заключения коллективных договоров предприятия в службах охраны края, полиции и в государственных службе публичного администрирования определяются законами, регулирующими деятельность этих служб.

Статья 60. Стороны коллективного договора предприятия

1. Сторонами коллективного договора предприятия являются коллектив работников предприятия и работодатель, которых при заключении настоящего договора представляют действующий на предприятии профессиональный союз и руководитель предприятия либо уполномоченные должностные лица администрации.

2. При наличии на предприятии нескольких профессиональных союзов коллективный договор предприятия заключается единым представительным органом профессиональных союзов и работодателем.

3. Единый представительный орган профессиональных союзов создается по договоренности между профессиональными союзами. При отсутствии договоренности между профессиональными союзами о создании единого представительного органа решение о представительстве выносится собранием (конференцией) работодателей.

4. При отсутствии на предприятии действующего профессионального союза и в случае, если собрание коллектива работников не передало функцию представительства и защиты работников профессиональному союзу соответствующей отрасли экономической деятельности, коллективный договор может заключаться между работодателем и рабочим советом на основании установленных в настоящем разделе положений о заключении коллективных договоров.

Статья 61. Содержание коллективного договора предприятия

1. В коллективном договоре предприятия стороны устанавливают трудовые, профессиональные, социально-экономические условия и гарантии, не регламентированные законодательством, иными нормативными правовыми актами либо национальным, отраслевым и территориальным коллективным договором или не противоречащие им и не ухудшающие положение работников.

2. В коллективный договор предприятия могут быть включены следующие условия:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудовых договоров;
- 2) организация оплаты труда (положения об установлении тарифных ставок, должностных окладов, надбавок, доплат, иных льгот и компенсаций, оплаты труда, а также систем и форм поощрения, трудовых норм, положения об индексации, выплате заработной платы и порядке расчетов, а также иные положения);
- 3) рабочее время и время отдыха;
- 4) создание безопасных и безвредных для здоровья условий труда, предоставление компенсаций и льгот;
- 5) приобретение профессии, специальности, повышение квалификации, переквалификация и связанные с этим гарантии и льготы, применяемые в период профессиональной реабилитации гарантии;
- 6) порядок выполнения коллективного договора предприятия;
- 7) взаимное информирование и консультирование сторон;
- 8) иные важные для сторон трудовые, социально-экономические условия и положения.

Статья 62. Разработка и рассмотрение проекта коллективного договора предприятия

1. Для разработки коллективного договора предприятия стороны на паритетной основе образуют комиссию. Состав комиссии указывается в протоколе соглашения сторон. Дата подписания протокола считается началом коллективных переговоров.

2. Приступая к переговорам, стороны договариваются относительно содержания информации, которую они представят, сроков ее представления, порядка и сроков разработки проекта коллективного договора предприятия.

3. При отсутствии договоренности относительно подлежащей представлению информации, порядка разработки проекта, сроков переговоров, содержания коллективного договора предприятия составляется протокол разногласий. В нем указываются предлагаемые сторонами меры, необходимые для устранения причин разногласий, и устанавливается срок возобновления переговоров.

4. Согласованный сторонами проект коллективного договора предприятия вносится для рассмотрения на собрании (конференции) работников. В случае неодобрения последним вынесенного проекта представители сторон с учетом указанных замечаний и предложений вносят в него изменения и дополнения и в течение пятнадцати дней повторно выносят для рассмотрения на собрании (конференции) работников. В случае одобрения собранием (конференцией) работников проекта коллективного договора представители сторон не позднее чем в течение трех дней подписывают коллективный договор. В случае неодобрения во время повторного рассмотрения проекта коллективного договора собранием (конференцией) работников принимается решение начать коллективные переговоры заново либо инициировать коллективный спор.

5. Собрание работников является правомочным при участии в нем не менее половины работников предприятия (структурного подразделения), а в конференции – не менее двух третей делегатов. В случае, если на собрание (конференцию) не собирается указанное число работников (делегатов), то не позднее чем в течение пяти дней должно быть созвано повторное собрание (конференция) работников. Собрание считается правомочным при участии в нем одной четверти работников, а конференция – при участии в ней половины делегатов.

6. В установленном коллективным договором предприятия порядке собрание работников может созываться в структурных подразделениях предприятия. Результаты голосования устанавливаются по количеству полученных на этих собраниях голосов.

7. Решения по усмотрению собрания работников (делегатов конференции) принимаются тайным или открытым голосованием большинством голосов участвующих.

Статья 63. Вступление в силу и срок действия коллективного договора предприятия

1. Коллективный договор предприятия вступает в силу с момента его подписания в случае, если в самом договоре не установлено иначе.

2. Коллективный договор предприятия является действительным до заключения нового коллективного договора предприятия или до установленного договором срока. В случае заключения срочного коллективного договора предприятия стороны приступают к переговорам относительно его возобновления за два месяца до истечения срока его действия.

3. При переходе предприятия или части предприятия от одного работодателя, заключившего коллективный договор предприятия, к другому работодателю положения этого договора действительны и в отношении нового работодателя.

4. В случае возбуждения дела о банкротстве предприятия или с началом процедуры банкротства во внесудебном порядке действие коллективного договора предприятия ограничивается на основании законодательства.

Статья 64. Изменение и дополнение коллективного договора предприятия

Порядок изменения или дополнения коллективного договора предприятия определяется коллективным договором предприятия. В случае, если этот порядок не был определен, изменение и дополнение коллективного договора предприятия производятся в том же порядке, как и заключение самого договора.

Статья 65. Расторжение коллективного договора предприятия

Коллективный договор предприятия в установленных им случаях и в установленном им порядке может расторгнуть любая из сторон, предупредив об этом другую сторону не позднее чем за три месяца. Расторжение коллективного договора предприятия до истечения шести месяцев с момента вступления в силу коллективного договора предприятия запрещается.

Статья 66. Контроль за выполнением коллективного договора предприятия

1. Контроль за выполнением обязательств по коллективному договору предприятия осуществляется представителями сторон, а также уполномоченными законодательством органами.

2. Представители сторон коллективного договора предприятия отчитываются перед собранием (конференцией) работников за выполнение коллективного договора предприятия. Порядок и сроки отчета устанавливаются договором.

Статья 67. Разрешение споров, возникающих при заключении и выполнении коллективного договора предприятия

1. Споры, возникающие в ходе переговоров по поводу заключения коллективного договора предприятия, а также споры по поводу невыполнения или ненадлежащего выполнения коллективного договора, в результате которого нарушаются коллективные интересы и (или) права работников, решаются в установленном в разделе X настоящего Кодекса порядке.

2. Споры между отдельными работниками и работодателем по поводу невыполнения или ненадлежащего выполнения нормативных положений коллективного договора решаются в порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров (раздел XIX Кодекса).

РАЗДЕЛ X

РЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 68. Коллективный трудовой спор

Коллективный трудовой спор – разногласие между работниками и их представителями, а также работодателем и его представителями по поводу заключения трудового договора, невыполнения или ненадлежащего выполнения нормативных положений коллективных договоров и нормативных актов трудового права, в результате которого нарушаются коллективные интересы и (или) права работников.

Статья 69. Выдвижение требований

1. Правом выдвижения и вручения требований работодателю обладают действующий на предприятии профессиональный союз, действующее на предприятии объединенное представительство профессиональных союзов, организация профессиональных союзов соответствующей отрасли экономической деятельности (в случае, если собрание коллектива работников передало ей функции представительства и защиты работников) или рабочий совет.

2. Правом выдвижения требований к организации работодателей обладают профессиональные союзы, действующие на национальном, отраслевом или территориальном уровне, или их организации (объединения, федерации, центры и др.).

3. Требования должны быть точно определены, мотивированы, изложены в письменной форме и вручены работодателю или организации работодателей.

Статья 70. Рассмотрение требований

Работодатель или организация работодателей обязаны рассмотреть полученные требования и в течение семи дней со дня их получения в письменной форме сообщить о своем решении выдвинувшим требования представителям работников. В случае, если это решение не удовлетворяет представителей работников, они могут инициировать рассмотрение коллективного трудового спора в установленном настоящим Кодексом порядке.

Статья 71. Органы по рассмотрению коллективных трудовых споров

Коллективные трудовые споры рассматривают примирительная комиссия, трудовой арбитраж или третейский суд, либо, по требованию одной из сторон коллективного трудового спора, коллективный трудовой спор должен рассматриваться с привлечением посредника.

Статья 72. Создание примирительной комиссии

1. Примирительная комиссия формируется из равного числа уполномоченных представителей субъектов, выдвинувших и получивших требования. Число членов комиссии устанавливается по соглашению сторон. Она должна быть создана в течение семи дней со дня отказа получившего требование субъекта в удовлетворении требований или если в течение этого срока отказ не был получен.

2. При недостижении сторонами согласия относительно численности членов примирительной комиссии они по своему усмотрению делегируют в примирительную комиссию своих представителей. Число представителей от каждой стороны не может быть более пяти.

3. Примирительная комиссия из числа членов избирает председателя и секретаря.

Статья 73. Рассмотрение коллективного спора примирительной комиссией

1. Рассмотрение спора примирительной комиссией является обязательной стадией рассмотрения коллективного спора, если одна из сторон коллективного трудового спора не потребовала рассмотрения коллективного трудового спора с привлечением посредника.

2. Коллективный спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в течение семи дней с момента образования примирительной комиссии. Указанный срок может быть продлен по соглашению сторон.

3. Представители сторон на заседание примирительной комиссии по рассмотрению коллективного спора вправе пригласить специалистов (консультантов, экспертов и др.).

4. Работодатель должен создать условия для работы примирительной комиссии: предоставить помещения и необходимую информацию.

Статья 74. Решение примирительной комиссии

1. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом и является обязательным для исполнения сторонами в порядке и сроки, которые установлены решением.

2. При недостижении согласия в примирительной комиссии относительно всех или части требований комиссия может передать их на рассмотрение в трудовой арбитраж, третейский суд или завершить примирительную процедуру составлением протокола разногласий.

3. Решение примирительной комиссии доводится до сведения работников.

Статья 75. Трудовой арбитраж. Третейский суд

1. Трудовой арбитраж создается при местном суде, на территории обслуживания которого имеется местонахождение предприятия или субъекта, получившего требования по коллективному спору. Состав трудового арбитража, порядок рассмотрения спора и выполнения принятого решения устанавливаются утвержденным Правительством Положением о трудовом арбитраже.

2. Судей третейского суда по одному или несколько назначают стороны коллективного спора и оформляют это письменным договором. Порядок рассмотрения спора и выполнения принятого решения устанавливается утвержденным Правительством Положением о третейском суде.

3. Трудовой арбитраж, третейский суд должны в течение четырнадцати дней рассмотреть переданный им коллективный спор. Решения трудового арбитража и третейского суда имеют для сторон спора обязательную силу.

Статья 75¹. Разрешение коллективных трудовых споров с привлечением посредника

1. Задача разрешения коллективного трудового спора с привлечением посредника – согласование интересов сторон и достижение соглашения, удовлетворяющего обе стороны.

2. Посредник избирается по общему согласию сторон коллективного трудового спора из утвержденного министром социальной защиты и труда списка посредников в течение трех рабочих дней со дня получения извещения работодателя о решении в связи с полученными требованиями. В случае недостижения сторонами согласия относительно назначения посредника его путем жеребьевки не позднее чем в течение двух рабочих дней с момента обращения одной из сторон коллективного трудового спора выбирает секретариат Трехстороннего совета.

3. Коллективный трудовой спор с привлечением посредника должен быть разрешен в течение десяти дней со дня назначения (избрания) посредника. По соглашению сторон этот срок может быть продлен. Работодатель или организация работодателей должны создать для посредника условия труда.

4. Достигнутое во время посредничества соглашение между сторонами спора оформляется в письменном виде. Оно обязательно для исполнения сторонами спора в установленные в соглашении сроки и в установленном им порядке. В случае, если во время посредничества представителям сторон коллективного трудового спора не удастся достигнуть согласие, составляется протокол разногласий. Соглашение или протокол разногласий подписываются представителями сторон спора и посредником.

5. В списки посредников могут включаться физические лица с безупречной репутацией, имеющие специальные знания, необходимые для разрешения коллективных трудовых споров.

6. Порядок составления списка посредников, выбора посредников, посредничества, оплаты труда посредников устанавливается правительством.

Статья 76. Забастовка

Забастовка – это временное прекращение работы работниками или группой работников одного предприятия, нескольких предприятий или отрасли в случае, если коллективный спор неразрешен либо если удовлетворяющее работников решение примирительной комиссии, трудового арбитража или третейского суда не выполняется или выполняется ненадлежащим образом, или в случае, если разрешить коллективный

трудовой спор с привлечением посредника не удалось либо если достигнутое во время посредничества соглашение не выполняется.

Статья 77. Объявление забастовки

1. Принять решение об объявлении забастовки на предприятии или в его структурном подразделении вправе действующий на предприятии профессиональный союз в установленном его уставом порядке. В случае, если на предприятии отсутствует действующий профессиональный союз, а также в случае, если собрание коллектива работников не передало функцию представления и защиты работников организации профессиональным союзам соответствующей экономической деятельности, принять решение об объявлении забастовки на предприятии или в его структурном подразделении вправе рабочий совет. Забастовка на предприятии объявляется в случае, если это решение тайным голосованием одобрено:

1) об объявлении забастовки на предприятии – более чем половиной работников предприятия;

2) об объявлении забастовки в структурном подразделении предприятия – более чем половиной работников этого подразделения.

2. Принять решение об объявлении забастовки на отраслевом уровне вправе организации профессиональных союзов отрасли в установленном их уставом порядке, после обсуждения в Трехстороннем совете Литовской Республики.

3. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за семь дней путем направления ему решения, принятого в установленном настоящей статьей порядке. При объявлении забастовки разрешается выдвигать только те требования, которые не были удовлетворены в ходе примирительной процедуры или во время посредничества.

4. До проведения забастовки может быть организована предупредительная забастовка. Она не может продолжаться более двух часов. Предупредительная забастовка объявляется письменным решением органа управления, уполномоченного указанным в частях 1 и 2 настоящей статьи профессиональным союзом, или рабочего совета без отдельного одобрения со стороны работников. Об этой забастовке работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за семь дней.

5. В случае принятия решения о проведении забастовки (также и предупредительной) на предприятиях железнодорожного и городского общественного транспорта, гражданской авиации, на медицинских предприятиях, на предприятиях водоснабжения, электроснабжения, теплоснабжения и газоснабжения, на

канализационных предприятиях и предприятиях по вывозу отходов работодатель должен быть предупрежден о ее начале в письменной форме не позднее чем за четырнадцать дней.

6. В решении об объявлении забастовки указываются:

- 1) требования, в связи с которыми объявляется забастовка;
- 2) начало забастовки;
- 3) орган, возглавляющий забастовку.

Статья 78. Ограничения при проведении забастовок

1. Запрещается объявлять забастовку работникам, работающим в службах неотложной медицинской помощи. Требования работников этих служб решаются Правительством после консультаций со сторонами коллективного трудового спора.

2. Забастовки запрещаются в зонах стихийного бедствия, а также в регионах, в которых в установленном порядке введено военное, чрезвычайное положение, до тех пор, пока не будут ликвидированы последствия стихийного бедствия или отменено военное, чрезвычайное положение.

3. Во время действия коллективного договора запрещается объявлять забастовку при условии соблюдения этого договора.

Статья 79. Руководство забастовкой

Забастовку возглавляет забастовочный комитет, созданный субъектом, выдвинувшим требования к работодателю.

Статья 80. Ход забастовки

1. Забастовочный комитет вместе с работодателем обязан обеспечить охрану имущества и людей.

2. В период проведения забастовки на указанных в части 5 статьи 77 настоящего Кодекса предприятиях, в учреждениях, организациях должен быть обеспечен минимум условий (услуг), необходимых для удовлетворения неотложных (жизненно важных) нужд общества. Этот минимум своим соглашением в течение трех дней со дня вручения работодателю предупреждения о предстоящей забастовке устанавливают стороны коллективного трудового спора и об этом соответственно в письменной форме информируют Правительство или исполнительный орган самоуправления. Выполнение этих условий обеспечивают забастовочный комитет, работодатель и назначенные ими работники.

3. В случае недостижения согласия сторонами коллективного трудового спора решение по поводу указанных в части 2 настоящей статьи условий принимает Правительство или исполнительный орган самоуправления после проведения консультаций со сторонами коллективного трудового спора.

4. В случае невыполнения условий, указанных в части 2 настоящей статьи, Правительство или исполнительный орган самоуправления может привлечь другие службы для их обеспечения.

Статья 81. Законность забастовки

1. После объявления забастовки работодатель или субъект, получивший требования, может обратиться в суд относительно признания забастовки незаконной. Суд должен рассмотреть дело в течение десяти дней.

2. Суд признает забастовку незаконной в случае, если ее цели противоречат Конституции, другим законам Литовской Республики или если она объявлена без соблюдения порядка и требований, установленных настоящим Кодексом.

3. После вступления в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной забастовка не может быть начата, а уже начавшаяся забастовка должна быть немедленно прекращена.

4. В случае создания непосредственной угрозы необеспечения минимума условий (услуг), необходимых для удовлетворения неотложных (жизненно важных) нужд общества, что может вызвать опасность для жизни, здоровья и безопасности людей, суд вправе на тридцать дней отложить неначавшуюся забастовку, а начавшуюся – приостановить на тот же срок.

Статья 82. Правовое положение и гарантии забастовщиков

1. Никто не может принуждаться к участию или отказу от участия в забастовке. В период проведения забастовки выполнение трудового договора для участвующих в забастовке работников приостанавливается с сохранением трудового стажа, обеспечения по государственному социальному страхованию.

2. Участвующим в забастовке работникам не выплачивается заработная плата, они освобождаются от обязательств выполнять свои трудовые функции. На переговорах относительно прекращения забастовки может быть достигнуто соглашение о выплате забастовщикам заработной платы в полном размере или ее части.

3. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имеющим возможности выполнять свою работу, производится оплата как за простой не по их вине или они могут быть переведены с их согласия на другую работу.

Статья 83. Действия, которые запрещаются работодателю при объявлении забастовки

1. После принятия решения о проведении забастовки и во время забастовки работодателю запрещается:

1) принимать любое одностороннее решение о полном или частичном прекращении работы (деятельности) предприятия (учреждения, организации) или структурного подразделения;

2) препятствовать приходу всех или отдельных работников на рабочие места;

3) отказывать в предоставлении работникам работы или орудий труда;

4) создавать другие условия, которые полностью или частично могут приостановить работу (деятельность) всего предприятия, учреждения, организации или отдельных их звеньев;

5) принимать иные решения, нарушающие нормальную работу (деятельность) предприятия, учреждения, организации.

2. В период проведения забастовки работодателю запрещается принимать на места забастовщиков новых работников, за исключением установленных в части 4 статьи 80 настоящего Кодекса случаев.

Статья 84. Прекращение забастовки

1. Забастовка прекращается в случае:

1) принятия работодателем или организацией работодателей решения относительно удовлетворения требований;

2) достижения сторонами соглашения о прекращении забастовки;

3) признания субъектом, принявшим решение об объявлении забастовки, нецелесообразности дальнейшего продолжения забастовки.

2. После прекращения забастовки работы должны быть возобновлены не позднее чем на следующий рабочий день (в смену).

Статья 85. Ответственность

1. В случае незаконной забастовки причиненные работодателю убытки за счет своих средств и имущества обязан возместить профессиональный союз в случае, если он объявлял эту забастовку.

2. Если средства профессионального союза являются недостаточными для возмещения убытков, работодатель своим решением может использовать средства, предназначенные в соответствии с коллективным договором для доплат к окладам работников, других дополнительных не установленных законодательством льгот и компенсаций.

3. В случае, если незаконную забастовку организовал рабочий совет, для возмещения причиненных во время такой забастовки убытков работодатель по собственному решению может использовать средства, предназначенные в соответствии с коллективным договором для доплат к окладам работников, других дополнительных не установленных законодательством льгот и компенсаций.

4. Руководители предприятия, структурного подразделения и иные должностные лица, по вине которых возникла забастовка или которые не выполняли либо ненадлежащим образом выполняли решение примирительной комиссии (трудового арбитража, третейского суда) или достигнутое во время посредничества соглашение, нарушили требования статьи 83 настоящего Кодекса, в установленном законодательством порядке могут привлекаться к дисциплинарной ответственности, а также к ним может применяться материальная ответственность в размере до шестимесячного должностного оклада в случае, если по их вине работодателю был причинен ущерб.

5. Причиненный забастовкой ущерб другим физическим или юридическим лицам возмещается в соответствии с действующим законодательством.

ЧАСТЬ III

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

РАЗДЕЛ XI

ТРУДОУСТРОЙСТВО

Статья 86. Осуществление права на труд

Лица осуществляют право на труд путем заключения трудовых договоров с работодателями непосредственно или при посредничестве служб трудоустройства.

Статья 87. Понятие трудоустройства

Трудоустройство представляет собой систему правовых, экономических, социальных и организационных мер, которые предоставляются государством, самоуправлением или учрежденным в Литовской Республике юридическим лицом, учрежденным в государстве-члене юридическим лицом или другой организацией, или их филиалами, учрежденными в Литовской Республике или в другом государстве-члене, или гражданином Литовской Республики либо другого государства-члена, другим физическим лицом, пользующимся предоставленными ему в правовых актах Европейского Союза правами на свободу передвижения в государствах-членах, содействующими трудоустройству ищущих работу лиц. Государство-член – любое государство-член Европейского Союза или государство Европейского экономического пространства.

Статья 88. Оказание услуг по посредничеству в трудоустройстве

1. Услуги по посредничеству в трудоустройстве ищущим работу лицам бесплатно оказываются:

- 1) Биржей труда Литвы при Министерстве социальной защиты и труда;
- 2) учрежденным в Литовской Республике юридическим лицом или его филиалами, в учредительных документах которых указана цель деятельности – оказание услуг по посредничеству в трудоустройстве;
- 3) учрежденным в государстве-члене юридическим лицом или другой организацией, или их филиалами, учрежденными в Литовской Республике или в другом государстве-члене, которым такое право предоставлено в соответствии с правовыми актами этого государства-члена;
- 4) гражданином Литовской Республики либо другого государства-члена, другим физическим лицом, пользующимся предоставленными ему в правовых актах Европейского Союза правами на свободу передвижения в государствах-членах и занимающимся этой деятельностью.

2. Указанные в пунктах 2, 3 и 4 части 1 настоящей статьи лица должны представлять Бирже труда Литвы при Министерстве социальной защиты и труда в установленном ею порядке и в установленные ею сроки информацию о своем статусе и деятельности, оказанных физическим лицам услугах по посредничеству в трудоустройстве.

Статья 89. Информация о вакантных местах работы

1. Работодатели, осуществляющие поиск работников, должны информировать территориальные биржи труда о вакантных местах работы, трудовых функциях и

характере работы, условиях оплаты труда и иных условиях, а также о предъявляемых претендентам на трудоустройство квалификационных требованиях.

2. Территориальные биржи труда регистрируют вакантные места работы, объявляют о них публично и предлагают лицам, осуществляющим поиск работы.

Статья 90. Утратила силу с 5 января 2010 г.

Статья 91. Безработные

Безработными считаются не работающие трудоспособные лица трудоспособного возраста, которые не обучаются по дневной или постоянной форме обучения, а также владельцы индивидуальных предприятий, которым в регистре юридических лиц присвоен статус ликвидируемого предприятия, зарегистрировавшиеся в установленном законодательством порядке на территориальной бирже труда в качестве лиц, осуществляющих поиск работы, и готовые принять участие в мерах активной политики на рынке труда.

Статья 92. Содействие занятости лиц, осуществляющих поиск работы

Правовые основы системы содействия занятости лиц, осуществляющих поиск работы, ее цель, задачи, функции органов, осуществляющих содействие занятости, меры содействия занятости, а также организация и финансирование их реализации устанавливаются правовыми актами.

РАЗДЕЛ XII ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

ГЛАВА ПЕРВАЯ СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ЕГО ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Статья 93. Понятие трудового договора

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной профессии, специальности, квалификации или исполнять определенные обязанности с соблюдением установленного по месту работы трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику определенную договором работу, выплачивать

работнику обусловленную заработную плату и обеспечить условия труда, установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашением сторон.

Статья 94. Содержание трудового договора

1. Содержание трудового договора – обусловленные его сторонами условия договора, определяющие права и обязанности сторон.

2. Стороны не могут устанавливать такие условия труда, которые ухудшают положение работника по сравнению с устанавливаемым настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами и коллективным договором. В случае, если условия трудового договора противоречат настоящему Кодексу, закону или коллективному договору, применяются положения настоящего Кодекса, законов, нормативных правовых актов или коллективного договора. Спор относительно применения условий трудового договора решается органами по рассмотрению трудовых споров.

Статья 95. Условия трудового договора

1. В каждом трудовом договоре сторонами должны быть обусловлены обязательные условия договора: место работы работника (предприятие, учреждение, организация, структурное подразделение и др.) и трудовые функции, т.е. работа по определенной профессии, специальности, квалификации или определенная должность.

2. Для отдельных видов трудовых договоров трудовым законодательством и коллективными договорами могут устанавливаться и другие обязательные условия, обусловленные сторонами при заключении такого трудового договора (соглашение о сроке договора, характере сезонной работы и др.)

3. В каждом трудовом договоре сторонами обуславливаются условия оплаты труда (система заработной платы, размер заработной платы, порядок выплаты и др.).

4. По соглашению сторон могут быть обусловлены и другие условия трудового договора в случае, если их установление не запрещается трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами или коллективным договором (об испытании, объединении профессий и др.).

5. В трудовом договоре может быть обусловлено: в случае прекращения трудового договора по вине работника или по заявлению работника без уважительной причины работник обязуется возместить работодателю имевшиеся у него в течение последнего рабочего года расходы на обучение, повышение квалификации, стажировки работника. В

коллективном договоре может быть установлен и иной порядок, а также иные сроки компенсации.

Статья 96. Гарантии при приеме на работу

1. Запрещается отказывать в приеме на работу:

- 1) по установленным в пункте 4 части 1 статьи 2 настоящего Кодекса мотивам;
- 2) при наличии письменного соглашения между работодателями относительно перевода работника на другое место работы;
- 3) в других установленных законодательством случаях.

2. Отказ в приеме на работу в установленных в части 1 настоящей статьи случаях не позднее чем в течение одного месяца может быть оспорен в суде.

3. В случае определения судом незаконности отказа в приеме на работу на работодателя решением суда возлагается обязанность принять это лицо на работу и за период со дня отказа в приеме на работу до дня выполнения решения суда выплатить ему компенсацию в размере минимальной заработной платы.

Статья 97. Ограничения при приеме на работу

1. Ограничения при приеме на работу могут устанавливаться только законодательством.

2. Запрещается замещение должностей служащих в одном государственном органе и органе самоуправления, а также на государственном предприятии или предприятии самоуправления лицам, связанным близким родством или свойством (родители, приемные родители, братья, сестры и их дети, дедушки (бабушки), супруги, дети, приемные дети, их супруги и их дети, а также родители, братья, сестры супругов и их дети), если их служба одновременно связана с непосредственной подчиненностью одного из них другому или с правом одного из них контролировать другого. Исключения из этого правила могут устанавливаться Правительством.

3. Положения части 2 настоящей статьи не применяются в отношении служащих, служба которых регламентируется законодательством, регулирующим отношения на государственной службе.

Статья 98. Нелегальный труд

1. Нелегальным трудом считается труд:

- 1) выполняемый без заключения трудового договора или без извещения территориального отдела Правления Фонда государственного социального страхования о

принятии лиц на работу при наличии установленных статьей 93 настоящего Кодекса признаков трудового договора;

2) выполняемый гражданами иностранных государств и лицами без гражданства без соблюдения установленного для них нормативными правовыми актами порядка трудоустройства.

2. (Утратила силу с 5 декабря 2006 г.).

3. Работодатели или уполномоченные ими лица, разрешившие выполнение нелегальной работы, несут ответственность в установленном законодательством порядке.

Статья 99. Заключение трудового договора

1. Трудовой договор считается заключенным после достижения сторонами согласия относительно условий трудового договора (статья 95 Кодекса).

2. Трудовой договор должен заключаться в письменном виде по типовой форме. Письменный трудовой договор составляется в двух экземплярах. Трудовой договор подписывается работодателем или уполномоченным им лицом и работником. Один подписанный экземпляр трудового договора вручается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор в тот же день регистрируется в журнале регистрации трудовых договоров. Такой журнал не является обязательным в случае, если работодатель является физическим лицом, нанимающим трех и менее работников. Не позднее чем до начала работы вместе со вторым экземпляром трудового договора работодатель вручает работнику документ, удостоверяющий идентичность последнего (трудовое удостоверение). Типовая форма, правила регистрации трудового договора, а также форма документа, удостоверяющего идентичность работника, порядок его выдачи, ношения и представления контролирующим органам устанавливаются Правительством.

3. Работодатель обеспечивает допущение работника к работе только после подписания с ним трудового договора, вручения ему второго экземпляра договора и выдачи документа, удостоверяющего его идентичность. Ответственность за надлежащее оформление трудового договора несет работодатель.

4. При заключении трудового договора работодатель обязан под расписку ознакомить принимаемое на работу лицо с условиями его предстоящей работы, коллективным договором, правилами трудового распорядка, другими действующими по месту работы актами, регламентирующими его работу.

5. Работник обязан приступить к работе на следующий день после заключения трудового договора в случае, если между сторонами отсутствует иная договоренность.

Статья 100. Предпосылки для заключения трудового договора

Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и коллективными договорами может быть установлено, что назначение на определенную должность осуществляется путем проведения конкурса, выборов или после сдачи квалификационных экзаменов.

Статья 101. Конкурс

1. На конкурсной основе может осуществляться назначение на должности руководящих работников и специалистов, а также на такие должности, замещение которых разрешается лицам, которые обладают определенными способностями или к которым предъявляются особые интеллектуальные, физические требования, требования к здоровью или иные требования.

2. Перечень конкурсных должностей и порядок проведения конкурсов на государственных предприятиях и предприятиях самоуправлений, в государственных учреждениях и учреждениях самоуправлений, финансируемых за счет средств государственного бюджета, бюджетов самоуправлений и бюджета государственного фонда социального страхования, а также других учрежденных государством фондов, устанавливаются Правительством, за исключением учреждений, в которых конкурсные должности и порядок проведения конкурсов устанавливаются специальными законами. Перечни конкурсных должностей и положения о конкурсах на других местах работы утверждаются работодателем или уполномоченным им лицом с учетом мнения представителей работников.

3. На должность, включенную в перечень конкурсных должностей, в установленных положениями о конкурсах случаях лицо может быть принято до конкурса по срочному трудовому договору, однако на период продолжительностью не более одного года.

Статья 102. Выборные должности

1. Должности, назначение на которые осуществляется путем выборов, и порядок выборов устанавливаются законами, регламентирующими деятельность предприятий, учреждений и организаций соответствующего вида, а также уставами этих предприятий, учреждений и организаций.

2. Коллективными договорами может быть установлено, что путем выборов должно осуществляться назначение и на такие должности, которые не установлены перечисленными в части 1 настоящей статьи нормативными правовыми актами.

Статья 103. Квалификационные экзамены

1. От кандидатов, претендующих на замещение должностей или выполнение работ, требующих специальных знаний, может быть потребована сдача квалификационных экзаменов.

2. Квалификационные требования и порядок экзаменов на государственных предприятиях, в учреждениях и организациях, а также на предприятиях, в учреждениях и организациях самоуправлений устанавливаются Правительством или уполномоченным им органом. Квалификационные требования на других местах работы устанавливаются работодателем, а порядок квалификационных экзаменов устанавливается работодателем с учетом мнения представителей работников.

Статья 104. Документы, необходимые при приеме на работу

1. Работодатель обязан потребовать от принимаемого на работу лица предъявления документа, удостоверяющего идентичность личности, и свидетельства государственного социального страхования.

2. Если в соответствии с трудовым законодательством прием на работу связан с определенным образованием или профессиональной подготовкой, состоянием здоровья, работодатель обязан потребовать от принимаемого на работу лица предъявления документов, подтверждающих образование, профессиональную подготовку, состояние здоровья, а при принятии на работу несовершеннолетнего в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – свидетельства о рождении, письменного согласия одного из родителей или иного законного представителя ребенка, разрешения врача, осуществляющего надзор за здоровьем ребенка, а во время учебного года – письменного согласия школы, в которой обучается несовершеннолетний. Работодатель вправе потребовать предъявления также иных установленных законодательством документов.

Статья 105. Испытание при заключении трудового договора

1. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание. Оно может устанавливаться в целях проверки соответствия работника обусловленной работе, а также по желанию поступающего на работу – является ли работа подходящей для работника. Условие об испытании должно быть установлено в трудовом договоре.

2. В период испытания на работника распространяются все законы о труде.

3. Испытание в целях проверки соответствия работника обусловленной работе не устанавливается при приеме на работу лиц:

- 1) не достигших возраста восемнадцати лет;
- 2) поступающих по конкурсу или путем выборов, а также сдавших квалификационные экзамены на замещение должности;
- 3) переводимых на другое место работы по согласованию между работодателями;
- 4) в других установленных трудовым законодательством случаях.

Статья 106. Срок испытания

1. Срок испытания не может превышать трех месяцев.
2. В установленных законодательством случаях в целях проверки соответствия работника обусловленной работе могут применяться более длительные сроки испытания, продолжительность которых однако не может превышать шести месяцев.
3. В срок испытания не засчитываются периоды, когда работник отсутствовал на работе.

Статья 107. Результаты испытания

1. В случае признания работодателем того, что результаты испытания в целях проверки соответствия работника порученной работе являются неудовлетворительными, он может до истечения срока испытания уволить работника с работы, предупредив об этом работника в письменной форме за три рабочих дня, без выплаты ему выходного пособия.
2. Если испытание установлено в целях проверки того, является ли работа подходящей для работника, оценка испытания зависит от воли работодателя. В течение срока испытания работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три рабочих дня.
3. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях, установленных в главе четвертой настоящего раздела.

ГЛАВА ВТОРАЯ ВИДЫ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

Статья 108. Виды трудовых договоров

1. Трудовые договоры могут быть:

- 1) бессрочные;
- 2) срочные, временные, сезонные;
- 3) о должности по совместительству;
- 4) о дистанционной работе;
- 5) об оказании услуг;
- 6) другие.

2. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок (бессрочный).

Статья 109. Срочный трудовой договор

1. Срочный трудовой договор может заключаться на определенный срок или на срок выполнения определенных работ, однако не более чем на пять лет.

Редакция части 2 до 31 июля 2012 г.:

2. Не разрешается заключать срочный трудовой договор в случае, если работа носит постоянный характер, за исключением случаев, когда это устанавливается законами или коллективными договорами или когда работник принимается на вновь создаваемое рабочее место.

Редакция части 2 с 1 августа 2012 г.:

2. Не разрешается заключать срочный трудовой договор в случае, если работа носит постоянный характер, за исключением случаев, когда это устанавливается законами или коллективными договорами.

3. С избираемыми работниками срочный трудовой договор заключается на срок, на который они избраны, а с работниками, которых в соответствии с законодательством или уставом предприятия, учреждения, организации на работу назначают выборные органы, за исключением советов самоуправления, срочный трудовой договор заключается на срок полномочий этих выборных органов.

4. Работодатель обязан информировать работников, работающих по срочному трудовому договору, о свободных местах работы и обеспечить для них равные с другими лицами возможности трудоустройства на постоянную работу.

5. В отношении работников, работающих по срочным трудовым договорам, не могут применяться менее благоприятные условия труда, возможности повышения квалификации и поощрения, нежели в отношении работников, работающих по бессрочным трудовым договорам.

Статья 110. Установление срока действия трудового договора

1. Срок действия трудового договора может быть установлен до определенной календарной даты или до возникновения, изменения или прекращения определенных обстоятельств.

2. Если в трудовом договоре срок его действия не указан или установлен ненадлежащим образом, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Статья 111. Последствия истечения срока срочного трудового договора

1. В случае, если срок трудового договора истек, а трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон до истечения срока не потребовала его расторжения (статья 126 Кодекса), договор считается продленным на неопределенный срок.

2. Срочный трудовой договор становится бессрочным, если в период наличия трудовых отношений исчезают обстоятельства, в связи с которыми был определен срок договора (работник после отпуска не возвращается на работу и др.).

3. В случае, если трудовой договор по истечении срока его действия не продлевается или прекращается, но до истечения одного месяца со дня его прекращения с уволенным с работы работником вновь заключается срочный трудовой договор на выполнение той же работы, то по требованию работника такой договор признается заключенным на неопределенный срок, за исключением случаев, установленных в частях 2 и 3 статьи 109 настоящего Кодекса. Споры по этому вопросу решаются органами по рассмотрению трудовых споров. В случае признания трудового договора бессрочным перерыв в работе засчитывается в непрерывный трудовой стаж работника по данному месту работы.

Статья 112. Сезонный трудовой договор

1. Сезонный трудовой договор заключается для выполнения сезонных работ. Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего восьми месяцев (следующих друг за другом в течение двенадцати месяцев), и которые включены в перечень сезонных работ.

2. Перечень сезонных работ, особенности заключения, изменения и прекращения сезонного трудового договора, а также рабочего времени и времени отдыха и оплаты труда на основании настоящего Кодекса устанавливаются Правительством.

Статья 113. Временный трудовой договор

1. Временный трудовой договор – это трудовой договор, заключенный на срок до двух месяцев.

2. Основания заключения временного трудового договора (обстоятельства, при наличии которых может быть заключен временный трудовой договор), особенности изменения и прекращения такого договора, а также рабочего времени и времени отдыха временных работников устанавливаются Правительством.

Статья 114. Дополнительная работа и должность по совместительству

1. Работник может договориться, если это не запрещается законодательством, о замещении определенной дополнительной должности или выполнении определенной дополнительной (не обусловленной договором) работы по месту его работы.

2. Работник может работать по совместительству или выполнять работы на другом месте работы, если это не запрещается законами или иными нормативными правовыми актами. Особенности трудового договора о должности (работе) по совместительству устанавливаются Правительством и коллективными договорами.

Статья 115. Трудовой договор о дистанционной работе

Трудовым договором о дистанционной работе может быть установлено, что обусловленная договором трудовая функция или часть обусловленных трудовых функций будет выполняться работником в других, нежели место работы, приемлемых для работника местах. Особенности трудового договора о дистанционной работе устанавливаются Правительством и коллективными договорами.

Статья 116. Договор об оказании услуг

Договор об оказании услуг – трудовой договор, на основании которого работник обязуется оказывать работодателю личные услуги по ведению домашнего хозяйства. Особенности трудового договора данного вида устанавливаются Правительством.

Статья 117. Особенности других видов трудовых договоров

Особенности трудовых договоров с работниками фермерских хозяйств и иных сельскохозяйственных субъектов, работниками предприятий специального назначения, деятельность которых может повлечь сбой в деятельности этих предприятий, связанные с особо тяжкими последствиями для людей и природы, а также договоров, заключаемых в

других установленных законодательством случаях, в установленном настоящим Кодексом, другими законами порядке определяются коллективными договорами и нормативными правовыми актами, регламентирующими трудовые договоры этих видов.

ГЛАВА ТРЕТЬЯ

ВЫПОЛНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 118. Обязанность работника самостоятельно выполнить порученную ему работу

Работник не имеет права без согласия работодателя или уполномоченного им лица поручить выполнение своей работы другому лицу.

Статья 119. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных настоящим Кодексом. Дополнительная работа или обязанности должны быть согласованы и это должно быть оговорено в трудовом договоре.

Статья 120. Изменение условий трудового договора

1. В случае изменения производства, его объема, технологии или организации труда, а также в других случаях производственной необходимости работодатель вправе изменить условия трудового договора. В случае несогласия работника выполнять работу в измененных условиях труда он может быть уволен с работы в соответствии со статьей 129 настоящего Кодекса с соблюдением установленного порядка расторжения трудового договора.

2. Условия трудового договора, установленные в частях 1 и 2 статьи 95 настоящего Кодекса, могут быть изменены при наличии предварительного письменного согласия работника, за исключением установленных в статье 121 настоящего Кодекса случаев.

3. Условия оплаты труда без письменного согласия работника работодатель может изменять только в случае изменения на основании законодательства, постановлений Правительства или по коллективному договору оплаты труда в определенной отрасли хозяйства, на определенном предприятии или для определенной категории работников. В случае изменения условий оплаты труда уменьшать размер заработной платой без письменного согласия работника не разрешается.

4. В случае изменения условий трудового договора изменения оформляются в обоих экземплярах трудового договора.

Статья 121. Временное изменение условий труда в особых случаях

1. Работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же местности, а также изменить другие условия, установленные в частях 1 и 2 статьи 95 настоящего Кодекса, в целях предотвращения стихийного бедствия или производственной аварии, ее ликвидации или немедленного устранения ее последствий, в целях предотвращения несчастных случаев, тушения пожара и в иных особых заранее не предусмотренных случаях.

2. Запрещается перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3. В установленных в части 1 настоящей статьи случаях оплата труда работнику производится в соответствии с выполняемой работой. Если в связи с переводом работника на другую работу заработная плата сокращается по независящим от работника причинам, ему сохраняется средняя заработная плата по прежней работе.

Статья 122. Перевод на другую работу в случае простоя

1. Простой не по вине работника представляет собой такое положение на месте работы, при котором работодатель не предоставляет работнику обусловленную трудовым договором работу в связи с определенными объективными причинами (производственными или др.).

2. На время простоя работники с учетом их профессии, специальности, квалификации и состояния здоровья с их письменного согласия переводятся на другую работу. В случае согласия работников они могут быть переведены на другую работу без учета профессии, специальности, квалификации.

3. Работникам, переведенным на другую работу в связи с простоем, оплата работы производится в установленном статьей 195 настоящего Кодекса порядке.

Статья 123. Отстранение от работы

1. В случае появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работодатель в тот день (смену) не допускает его к работе и не выплачивает ему заработную плату. В других случаях отстранить работника от работы (обязанностей) работодатель может только по установленным законодательством основаниям.

2. Работодатель отстраняет работника от работы, не выплачивает ему заработную плату по письменному требованию должностных лиц или органов, которым законом предоставлено право отстранения. В требовании необходимо указать период времени, на который работник отстраняется, причина и правовое основание отстранения.

3. Отстраненный работник с его согласия переводится на другую работу в случае, если такой перевод не противоречит цели отстранения.

4. По истечении срока отстранения работник возвращается на прежнюю работу в случае, если в связи с отстранением не возникло основание для расторжения трудового договора.

5. В случае необоснованного отстранения работника от работы (обязанностей) по требованию работодателя или должностных лиц уполномоченных на это органов он вправе требовать возмещения ущерба в установленном законодательством порядке.

Статья 123¹. Приостановление исполнения трудового договора в случае невыполнения работодателем своих обязательств

1. Работник вправе временно на срок до трех месяцев приостановить исполнение трудового договора, в письменной форме предупредив об этом работодателя за три рабочих дня, если работодатель более чем два месяца подряд не выполняет свои обязательства, предусмотренные правовыми актами, трудовым или коллективным договором, перед работником или более чем два месяца подряд не выплачивает всю причитающуюся заработную плату. В данном случае работник освобождается от обязанности выполнять свои трудовые функции и заработная плата ему не выплачивается.

2. Временное приостановление исполнения трудового договора прекращается на следующий день после отмены работником в письменной форме временного приостановления исполнения трудового договора или после полного выполнения работодателем своих обязательств перед работником и информирования его об этом, или после истечения трехмесячного срока.

3. В случае обоснованного приостановления работником исполнения трудового договора работодатель выплачивает ему компенсацию в размере не менее одного минимального месячного оклада за каждый месяц.

4. Работник, необоснованно приостановивший исполнение трудового договора, в установленном законодательством порядке несет ответственность за причиненный работодателю ущерб.

ГЛАВА ЧЕТВЕРТАЯ

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 124. Основания прекращения трудового договора

Трудовой договор прекращается в случае:

- 1) его расторжения по основаниям, установленным настоящим Кодексом и иными законами;
- 2) ликвидации работодателя без правопреемника;
- 3) смерти работника.

Редакция статьи с 1 марта 2011 г.:

Статья 124. Основания прекращения трудового договора

1. Трудовой договор прекращается в случае:

- 1) его расторжения по основаниям, установленным настоящим Кодексом и иными законами;
- 2) ликвидации работодателя без правопреемника;
- 3) смерти работника;
- 4) невозможности установить место нахождения работодателя (если работодатель является физическим лицом) или представителей работодателя.

2. Порядок прекращения трудовых отношений в случае невозможности установить место нахождения работодателя (если работодатель является физическим лицом) или представителей работодателя устанавливается Правительством.

Статья 125. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

1. Одна из сторон трудового договора может в письменной форме предложить другой стороне расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон. В случае согласия последней с предложением в течение семи дней она должна известить об этом сторону, внесшую предложение о расторжении трудового договора. Если стороны пришли к согласию о расторжении договора, они заключают письменное соглашение относительно расторжения договора. В соглашении предусматриваются срок расторжения договора и иные условия расторжения договора (предоставления компенсаций, неиспользованного отпуска и др.).

2. В случае, если вторая сторона в течение установленного в части 1 настоящей статьи срока не сообщает о своем согласии расторгнуть договор, считается, что предложение о расторжении трудового договора отклонено по соглашению сторон.

Статья 126. Расторжение трудового договора с истечением срока его действия

1. С истечением срока действия трудового договора работодатель или работник вправе расторгнуть трудовой договор.

2. В случае, если трудовой договор не расторгнут ни одной из сторон, считается, что договор стал бессрочным.

Статья 127. Расторжение трудового договора по заявлению работника

1. Работник вправе расторгнуть бессрочный, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия, предупредив об этом работодателя в письменной форме не менее чем за четырнадцать рабочих дней. Коллективным договором может быть установлен и иной срок предупреждения, однако он не может превышать одного месяца. По истечении срока предупреждения работник имеет право прекратить работу, а работодатель обязан оформить расторжение трудового договора и произвести расчет с работником.

2. Работник вправе расторгнуть бессрочный, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия, предупредив об этом работодателя не менее чем за три рабочих дня со дня подачи ходатайства, если требование о расторжении трудового договора обусловлено заболеванием или недугом работника, препятствующими надлежащему выполнению им работы, или иными уважительными причинами, установленными коллективным договором, или если работодатель не выполняет обязательства по трудовому договору, нарушает законы или коллективный договор. Работник вправе расторгнуть бессрочный трудовой договор, предупредив об этом работодателя не менее чем за четырнадцать рабочих дней, в случае, если он приобрел право на пенсию по старости в полном размере, работая на данном предприятии, в учреждении, организации. Трудовой договор в таких случаях должен быть расторгнут со дня, указанного в ходатайстве работника.

3. (Утратила силу с 28 мая 2005 г.).

4. Работник имеет право отозвать ходатайство о расторжении трудового договора не позднее чем в течение трех рабочих дней со дня подачи ходатайства. Позднее он может отозвать ходатайство только с согласия работодателя.

Статья 128. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от работника

1. Работник вправе расторгнуть бессрочный трудовой договор, а также срочный трудовой договор, заключенный на период продолжительностью более шести месяцев, в случае, если на его рабочем месте в течение установленного трудовым договором

рабочего времени простой не по вине работника продолжается свыше тридцати дней подряд или если он составляет свыше шестидесяти дней за последние двенадцать месяцев, а также если ему более чем два месяца подряд не выплачивается причитающаяся ему заработная плата (месячный оклад) в полном размере.

2. Трудовой договор должен быть расторгнут с указанной в ходатайстве работника даты. Эта дата должна быть не раньше, чем через три дня со дня подачи ходатайства.

Статья 129. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не по вине работника

1. Работодатель может расторгнуть бессрочный трудовой договор с работником только по уважительным причинам, предупредив его об этом в установленном в статье 130 настоящего Кодекса порядке. Увольнение работника с работы при отсутствии вины работника допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2. Уважительными могут признаваться только такие обстоятельства, которые связаны с квалификацией, профессиональными способностями работника, его поведением на работе. Трудовой договор также может быть расторгнут по экономическим, технологическим причинам или в связи со структурными преобразованиями места работы, а также в связи с подобными уважительными причинами.

3. Законной причиной прекращения трудовых отношений не может быть:

1) членство в профессиональном союзе или участие в деятельности профессионального союза в нерабочее время, а с согласия работодателя и в рабочее время;

2) выполнение функций представителя работников в настоящем или в прошлом;

3) участие в деле против работодателя, обвиняемого в нарушениях законов, иных нормативных правовых актов или коллективного договора, а также обращение к административным органам;

4) пол, сексуальная ориентация, раса, национальность, язык, происхождение, гражданство и социальное положение, вероисповедание, брачное и семейное положение, убеждения или взгляды, принадлежность к политическим партиям и общественным организациям;

5) возраст;

6) отсутствие на работе в случае выполнения работником в установленных законодательством случаях воинских или иных обязанностей и повинностей гражданина Литовской Республики.

Редакция частей 4 и 5 до 31 декабря 2010 г.:

*4. Трудовой договор с работниками, которым до приобретения права на получение пенсии по старости в полном размере осталось не более пяти лет (в коллективном договоре может содержаться условие, что данное ограничение применяется в отношении работников, которым до приобретения права на получение пенсии по старости в полном размере осталось не более трех лет), с лицами в возрасте до восемнадцати лет, лицами, страдающими каким-либо недугом, работниками, воспитывающими детей в возрасте до четырнадцати лет, может быть расторгнут только в особых случаях, если оставление работника на работе по существу нарушило бы интересы работодателя.

*5. Работодатель вправе расторгнуть срочный трудовой договор до истечения срока его действия с соблюдением положений настоящей статьи и статьи 130 только в особых случаях, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, или после выплаты работнику средней заработной платы за оставшийся срок действия трудового договора, или после выплаты в установленных коллективным договором случаях выходного пособия в размере не менее среднемесячной заработной платы работника.

Редакция частей 4 и 5 с 1 января 2011 г.:

4. Трудовой договор с работниками, которым до приобретения права на получение пенсии по старости в полном размере осталось не более пяти лет, с лицами в возрасте до восемнадцати лет, лицами, страдающими каким-либо недугом, работниками, воспитывающими детей в возрасте до четырнадцати лет, может быть расторгнут только в особых случаях, если оставление работника на работе по существу нарушило бы интересы работодателя.

5. Работодатель вправе расторгнуть срочный трудовой договор до истечения срока его действия с соблюдением положений настоящей статьи и статьи 130 только в особых случаях, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, или после выплаты работнику средней заработной платы за оставшийся срок действия трудового договора.

***Примечание:** положения коллективных договоров, установленные в соответствии с настоящим Законом, действуют до 31 декабря 2010 г.

Статья 130. Предупреждение о расторжении трудового договора

Редакция части 1 до 31 декабря 2010 г.:

*1. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работника в письменной форме под расписку за два месяца (в случае, если это

установлено в коллективном договоре – не менее чем за один месяц). Работники, указанные в части 4 статьи 129 настоящего Кодекса, должны быть предупреждены об увольнении с работы не менее чем за четыре месяца (в случае, если это установлено в коллективном договоре – не менее чем за два месяца).

Редакция части 1 с 1 января 2011 г.:

1. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работника в письменной форме под расписку за два месяца. Работники, указанные в части 4 статьи 129 настоящего Кодекса, должны быть предупреждены об увольнении с работы не менее чем за четыре месяца.

2. В предупреждении о расторжении трудового договора должны быть указаны:

1) причина увольнения с работы и обстоятельства, которыми мотивируется расторжение трудового договора;

2) дата увольнения с работы;

3) порядок расчета с увольняемым работником.

Редакция части 3 до 31 декабря 2010 г.:

*3. В течение периода предупреждения работодатель должен предоставить работнику свободное от работы время для поиска новой работы. Продолжительность этого времени не может быть меньше десяти процентов нормы рабочего времени, приходящейся на работника в течение периода предупреждения. Свободное от работы время предоставляется в порядке, согласованном между работником и работодателем. За это время работнику сохраняется его средняя заработная плата, а в случае, если это установлено в коллективном договоре, может выплачиваться утвержденный Правительством минимальный почасовой оклад за каждый час, предоставленный для поиска новой работы.

Редакция части 3 с 1 января 2011 г.:

*3. В течение периода предупреждения работодатель должен предоставить работнику свободное от работы время для поиска новой работы. Продолжительность этого времени не может быть меньше десяти процентов нормы рабочего времени, приходящейся на работника в течение периода предупреждения. Свободное от работы время предоставляется в порядке, согласованном между работником и работодателем. За это время работнику сохраняется его средняя заработная плата.

4. Срок предупреждения продлевается на период болезни или отпуска работника либо на период с момента возбуждения дела до вступления в силу решения суда в случае, если в установленном законодательством порядке оспаривается отказ в выдаче предварительного согласия на увольнение работника с работы.

5. В случае увольнения работника с работы до истечения срока предупреждения дата его увольнения с работы переносится на срок, когда должен был истечь срок предупреждения.

***Примечание:** положения коллективных договоров, установленные в соответствии с настоящим Законом, действуют до **31 декабря 2010 г.**

Статья 130¹. Увольнение группы работников

1. Увольнением группы работников считаются расторжения трудовых договоров, при которых в течение тридцати календарных дней по экономическим или технологическим причинам, в связи со структурными преобразованиями места работы или по другим причинам, не связанным с отдельным работником, намечается увольнение:

1) десяти и более работников на предприятиях, в которых работают от двадцати до девяноста девяти работников;

2) не менее десяти процентов работников на предприятиях, в которых работают от ста до двухсот девяти работников;

3) тридцати и более работников на предприятиях, в которых работают триста и более работников.

2. Увольнениями группы работников не считаются случаи увольнения работников с работы по истечении срока трудового договора (срочного, сезонного, временного).

3. О намечаемом увольнении группы работников работодатель обязан в письменной форме известить территориальную биржу труда в установленном Правительством порядке после завершения консультаций с представителями работников и не позднее, чем до вручения предупреждений о расторжении трудового договора.

4. Трудовой договор не может быть расторгнут в случае нарушения обязанности известить территориальную биржу труда о намечаемом увольнении группы работников или обязанности провести консультации с представителями работников.

Статья 131. Ограничения расторжения трудового договора

1. Запрещается предупреждать о расторжении трудового договора и увольнять с работы:

1) работника в период временной нетрудоспособности (статья 133 Кодекса), а также во время его отпуска, за исключением установленных в части 1 статьи 136 настоящего Кодекса случаев;

2) работника, призванного для прохождения действительной службы по охране края или выполнения других обязанностей гражданина Литовской Республики, за исключением установленных в части 1 статьи 136 настоящего Кодекса случаев;

3) в других установленных законодательством случаях.

2. Если работник по истечении установленных в части 1 настоящей статьи периодов не является на работу, трудовой договор с ним может быть расторгнут по установленным в настоящей главе основаниям расторжения трудового договора.

Статья 132. Гарантии беременным женщинам и работникам, воспитывающим детей

1. Трудовой договор не может быть расторгнут с беременной женщиной со дня представления работодателю медицинской справки о беременности и в течение еще одного месяца по истечении отпуска по беременности и родам, за исключением установленных в частях 1 и 2 статьи 136 настоящего Кодекса случаев, а также временного трудового договора по истечении его срока.

2. С работниками, воспитывающими ребенка (детей) в возрасте до трех лет, трудовой договор не может быть расторгнут при отсутствии вины работника (статья 129 Кодекса).

Статья 133. Гарантии заболевшим и получившим трудовое увечье работникам

1. За работниками, утратившими трудоспособность в результате трудового увечья или профессиональной болезни, место работы и должность сохраняются до восстановления трудоспособности или установления недуга. С работником, которому была установлена инвалидность, трудовой договор может быть расторгнут с соблюдением положений настоящей главы.

2. За работниками, ставшими временно нетрудоспособными, не по установленным в части 1 настоящей статьи причинам, место работы и должность сохраняются, если они по причине временной нетрудоспособности не выходят на работу не более чем в течение ста двадцати дней подряд или не более чем ста сорока дней за последние двенадцать месяцев, если законами и другими нормативными правовыми актами не установлено, что в случае определенной болезни место работы и должность сохраняются на более длительный срок.

3. В установленные в части 2 настоящей статьи периоды не включается время, в течение которого работник получал пособие государственного социального страхования по уходу за членом семьи или пособие в случаях эпидемических ситуаций.

Статья 134. Гарантии представителям работников

1. Работники, избранные в представительные органы работников (статья 19 настоящего Кодекса), в течение срока, на который они избраны, не могут быть уволены с работы в соответствии со статьей 129 настоящего Кодекса без предварительного согласия этого органа. Председатель профессионального союза или рабочего совета в период срока его полномочий также не может быть уволен с работы в соответствии с пунктом 1 части 3 статьи 136 Трудового кодекса без предварительного согласия представительного органа профессионального союза или рабочего совета.

2. Решение об удовлетворении заявления работодателя о согласии на увольнение представителя работников представительный орган обязан принять в течение четырнадцати дней с момента получения заявления. Представительный орган работников согласие или несогласие с увольнением работника с работы должен представить в письменной форме. Если в течение этого периода представительный орган работников не дает работодателю ответа, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор.

3. Работодатель вправе в судебном порядке оспаривать отказ представительного органа работников в предоставлении согласия на увольнение представителя работников. Суд может отменить такое решение, если работодатель доказывает, что это решение существенно нарушает его интересы.

4. В коллективном договоре может быть определено, что установленная в части 1 настоящей статьи гарантия применяется и в отношении других работников. В установленных законодательством или коллективными договорами случаях работники не могут быть уволены с работы без получения согласия и других органов.

5. Согласие представительного органа работников действует до истечения установленных в статье 130 настоящего Кодекса сроков предупреждения о расторжении трудового договора. Работник, уволенный с работы с нарушением установленных в настоящей статье требований, по решению органа по рассмотрению трудовых споров должен быть возвращен на прежнюю работу.

Статья 135. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности работников

1. Если по экономическим или технологическим причинам либо вследствие структурных преобразований места работы сокращается численность работников, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

1) которые на этом месте работы получили трудовое увечье или профессиональное заболевание;

2) которые в одиночку воспитывают детей (приемных детей) в возрасте до шестнадцати лет или осуществляют уход за другими членами семьи, которым установлена тяжелая или средняя степень недуга или степень трудоспособности в размере менее 55 процентов, либо за членами семьи, достигшими возраста для получения пенсии по старости, для которых в установленном правовыми актами порядке установлен высокий или средний уровень специальных потребностей;

3) которые имеют не менее десяти лет непрерывного стажа работы на данном месте работы, за исключением работников, приобретших право на пенсию по старости в полном размере или получающих ее;

4) которым до пенсии по старости осталось не более трех лет;

5) в отношении которых такое право установлено в коллективном договоре;

6) которые были избраны в представительные органы работников (статья 19 Кодекса).

2. Установленное в пунктах 2, 3, 4 и 5 части 1 настоящей статьи преимущество оставления на работе применяется только в отношении тех работников, квалификация которых не ниже квалификации других работников той же специальности, работающих на этом предприятии, в учреждении, организации.

Статья 136. Расторжение трудового договора без предупреждения

1. Трудовой договор подлежит расторжению без предупреждения в следующих случаях:

1) по вступившему в законную силу решению суда или после вступления в законную силу решения суда, в соответствии с которым работник подвергается наказанию, в связи с которым он не может продолжать работу;

2) после лишения работника в установленном законодательством порядке специальных прав на выполнение определенной работы;

3) по требованию уполномоченных законодательством органов или должностных лиц;

4) если работник в соответствии с заключением медицинской комиссии или Службы по установлению степени недуга и трудоспособности при Министерстве социальной защиты и труда не может замещать эту должность или выполнять эту работу;

5) если работник в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, один из родителей или законный представитель ребенка, либо врач, осуществляющий надзор за здоровьем ребенка, либо в течение учебного года школа, в которой ребенок обучается, требуют расторжения трудового договора;

б) в результате ликвидации работодателя, если в соответствии с законодательством на выполнение его трудовых обязанностей не было уполномочено другое лицо.

2. В случае смерти работодателя трудовой договор прекращается, если он был заключен на выполнение работ по оказанию ему личных услуг, а также, если отсутствует его правопреемник.

3. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор без предварительного предупреждения работника:

1) если работник недобросовестно исполняет трудовые обязанности или иным образом нарушает трудовую дисциплину, в случае, если до этого он за последние двенадцать месяцев как минимум однократно подвергался дисциплинарному взысканию;

2) если работник однократно грубо нарушает трудовые обязанности (статья 235 Кодекса).

4. Работодатель, расторгая трудовой договор в соответствии с частью 3 настоящей статьи, обязан соблюдать правила применения дисциплинарных взысканий (раздел XVI Кодекса).

Статья 137. Расторжение трудового договора в случае банкротства работодателя

С началом процедуры банкротства работодателя трудовые договоры могут расторгаться с соблюдением положений законов о банкротстве. Положения этой главы в таких случаях применяются тогда, когда соответствующие вопросы не регламентируются законами о банкротстве.

Статья 138. Ограничения расторжения трудового договора при реорганизации предприятия

Смена владельца предприятия, учреждения, организации, их подведомственности, изменение учредителя или наименования, слияние, разделение, распределение или присоединение предприятия, учреждения или организации к другому предприятию,

учреждению или организации, передача предпринимательского дела или его части не могут являться законной причиной для расторжения трудовых отношений.

Статья 139. Устранение противоречий трудового договора законодательству

1. Если составные части (часть) трудового договора противоречат запретительным положениям законов и эти противоречия нельзя устранить, а также отсутствует возможность перевода работника с его согласия на другую работу, трудовой договор расторгается.

2. Трудовой договор, заключенный с нарушением законодательства или международных соглашений Литовской Республики, регламентирующих трудоустройство временно прибывших в Литовскую Республику лиц, должен быть расторгнут. В отношении работодателя или уполномоченного им лица, совершившего такое нарушение, применяются установленные законодательством санкции.

3. Споры о расторжении трудового договора или признании его частей, противоречащих законодательству, недействительными решает орган по рассмотрению трудовых споров.

Статья 140. Выходное пособие

1. После расторжения трудового договора в соответствии со статьей 129 и пунктом 6 части 1 статьи 136 настоящего Кодекса уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере его среднемесячной заработной платы с учетом непрерывного стажа работы этого работника на данном месте работы:

- 1) до двенадцати месяцев – в размере средней заработной платы за один месяц;
- 2) от двенадцати до тридцати шести месяцев – в размере средней заработной платы за два месяца;
- 3) от тридцати шести до шестидесяти месяцев – в размере средней заработной платы за три месяца;
- 4) от шестидесяти до ста двадцати месяцев – в размере средней заработной платы за четыре месяца;
- 5) от ста двадцати до двухсот сорока месяцев – в размере средней заработной платы за пять месяцев;
- 6) более двухсот сорока месяцев – в размере средней заработной платы за шесть месяцев.

2. После расторжения трудового договора в иных установленных настоящей главой (за исключением установленных в статьях 125 и 126, а также части 1 статьи 127 Кодекса

случаев) и другими законами случаях, при отсутствии вины работника, ему выплачивается выходное пособие в размере его средней заработной платы за два месяца, если законодательством или коллективными договорами не предусмотрено иначе.

Статья 141. Порядок расчета с увольняемым работником

Редакция части 1 до 31 декабря 2010 г.:

*1. Работодатель обязан произвести полный расчет с увольняемым с работы работником в день его увольнения, если законодательством или соглашением между работодателем и работником не установлен иной порядок расчета. Если работнику причитается выходное пособие в размере не менее средней заработной платы работника за пять месяцев, работодатель по собственному решению может произвести данную выплату не позднее чем в течение трех месяцев до дня увольнения с работы путем осуществления выплаты сумм выходного пособия равными долями не реже, чем раз в месяц.

Редакция части 1 с 1 января 2011 г.:

1. Работодатель обязан произвести полный расчет с увольняемым с работы работником в день его увольнения, если законодательством или соглашением между работодателем и работником не установлен иной порядок расчета.

2. Работодатель в день расчета с работником обязан выплатить все причитающиеся ему суммы денег, в установленном порядке заполнить трудовой договор работника.

3. В случае просрочки расчета не по вине работника работнику выплачивается его средняя заработная плата за срок просрочки.

4. По желанию работника работодатель обязан выдать ему справку о работе с указанием трудовых функций (обязанностей), даты ее начала и окончания, а по ходатайству работника – размера заработной платы и оценки работы (характеристики).

***Примечание:** положения коллективных договоров, установленные в соответствии с настоящим Законом, действуют до 31 декабря 2010 г.

РАЗДЕЛ XIII РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 142. Понятие рабочего времени

Рабочее время – это время, в течение которого работник обязан выполнять порученную ему работу, а также иные приравняемые к нему периоды времени.

Статья 143. Структура рабочего времени

1. Рабочее время включает:
 - 1) фактически отработанное время, дежурство на работе и на дому;
 - 2) время служебной командировки, служебной поездки в другую местность;
 - 3) время, необходимое для подготовки и приведения в порядок рабочего места, рабочих инструментов, средств защиты;
 - 4) перерывы в работе, которые в соответствии с нормативными правовыми актами включаются в рабочее время;
 - 5) время обязательных медицинских осмотров;
 - 6) стажировка, повышение квалификации по месту работы или в учебных центрах;
 - 7) время отстранения от работы, если отстраненный работник обязан соблюдать установленный по месту работы порядок;
 - 8) время простоя;
 - 9) другие установленные нормативными правовыми актами периоды.

2. В рабочее время не включается:
 - 1) прогул;
 - 2) неявка на работу с разрешения администрации;
 - 3) исполнение государственных, общественных или гражданских обязанностей, военная служба или военные учения;
 - 4) время нетрудоспособности;
 - 5) перерывы для отдыха и питания, ежедневный (междусменный), еженедельный отдых, праздники, отпуска;
 - 6) другие установленные нормативными правовыми актами периоды.

Статья 144. Продолжительность рабочего времени

1. Продолжительность рабочего времени не может превышать сорока часов в неделю.
2. Ежедневная продолжительность рабочего времени не должна превышать восьми рабочих часов. Исключения могут устанавливаться законами, постановлениями Правительства и коллективными договорами.
3. Максимальная продолжительность рабочего времени, включая сверхурочные часы, за семь дней не должна превышать сорока восьми часов.
4. Продолжительность рабочего времени определенных категорий работников (лечебных учреждений, учреждений опеки (попечительства), детских воспитательных учреждений, специализированных энергетических служб, специализированных служб связи и специализированных служб по ликвидации аварий и других служб, работающих в

режиме непрерывного дежурства), дежурных в помещениях может составлять до двадцати четырех часов в сутки. Средняя продолжительность рабочего времени таких работников в течение семи дней не должна превышать сорока восьми часов, а время для отдыха между рабочими днями должно быть не короче двадцати четырех часов. Перечень подобных работ утверждается Правительством.

5. Продолжительность рабочего дня работников, работающих не на одном месте работы или на одном месте работы, но по двум или более трудовым договорам, не может превышать двенадцати часов.

Статья 145. Сокращенная продолжительность рабочего времени

1. Сокращенное рабочее время устанавливается для:

1) лиц в возрасте до восемнадцати лет – в соответствии с положениями Закона о безопасности и здоровье работников;

2) лиц, выполняющих работу в рабочей среде, в которой после оценки риска установлено, что уровни вредных для здоровья факторов превышают допустимые правовыми актами по безопасности и здоровью работников уровни (количество), и если техническими или иными средствами их количество в рабочей среде уменьшить до безвредных для здоровья уровней невозможно, рабочее время устанавливается в зависимости от рабочей среды, но продолжительностью не более тридцати шести часов в неделю. Конкретная ежедневная и недельная продолжительность рабочего времени работников, работающих в такой рабочей среде, устанавливается путем оценки результатов исследования рабочей среды в соответствии с утвержденными Правительством критериями и порядком установления продолжительности сокращенного рабочего времени в зависимости от факторов окружающей среды;

3) лиц, работающих в ночное время.

2. Порядок сокращения продолжительности рабочего времени работников, характер работы которых связан с повышенным умственным, эмоциональным напряжением устанавливается Правительством.

Статья 146. Неполное рабочее время

1. Неполное рабочее время рабочего дня или рабочей недели устанавливается:

1) по соглашению между работником и работодателем;

2) по требованию работника в связи с состоянием его здоровья в соответствии с заключением учреждения здравоохранения;

3) по требованию беременной женщины, недавно родившей женщины (матери, которые представили работодателю справку из учреждения по надзору за здоровьем о родах и которые воспитывают ребенка, до достижения им одного года, в дальнейшем в Кодексе – недавно родившие женщины), кормящей грудью женщины (матери, которые предоставили работодателю справку из учреждения по надзору за здоровьем о том, что они воспитывают и кормят грудью своего ребенка, в дальнейшем в Кодексе – кормящая грудью женщина), работника воспитывающего ребенка в возрасте до трех лет, а также работника, который воспитывает без супруга (супруги) ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка, страдающего каким-либо недугом, в возрасте до восемнадцати лет;

4) по требованию работника в возрасте до восемнадцати лет;

5) по требованию лица, страдающего каким-либо недугом, в соответствии с заключением, выданным Службой по установлению степени недуга и трудоспособности при Министерстве социальной защиты и труда;

6) по требованию работника, который осуществляет уход за больным членом семьи, в соответствии с заключением учреждения здравоохранения.

2. Если в заключении учреждения по надзору за здоровьем не установлено иначе, по соглашению неполное рабочее время может устанавливаться путем уменьшения количества рабочих дней недели или сокращения рабочего дня (смены), или и того, и другого. Неполное рабочее время в течение рабочего дня может быть поделено на части. Другие условия, связанные с порядком установления неполного рабочего времени, устанавливаются Правительством. Установленные Правительством условия могут не применяться, если об этом имеется договоренность в коллективном договоре.

3. Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет за собой каких-либо ограничений при установлении продолжительности ежегодного отпуска, исчислении трудового стажа, назначении на более высокую должность, повышении квалификации, не ограничивает другие трудовые права работника. Работа оплачивается пропорционально отработанному времени или выполненной работе.

Статья 147. Режим рабочего времени

1. Распределение (изменение) времени работы и отдыха каждого работника в течение суток, недели или учетного периода, а также начало и окончание ежедневной работы (смены) устанавливаются в соответствии с правилами трудового распорядка предприятия, учреждения, организации. Графики работы (сменности) утверждает администрация после согласования с представителями работников предприятия,

учреждения, организации (статья 19 Кодекса) или в установленном коллективным договором порядке. Начало и окончание рабочего времени на государственных предприятиях, в учреждениях, организациях устанавливаются и на предприятиях, в учреждениях, организациях самоуправлений Правительством на основании положений настоящего раздела.

2. Для работников устанавливается неделя из пяти рабочих дней с двумя выходными днями. На предприятиях, на которых в связи с характером производства или другими условиями пятидневная рабочая неделя невозможна, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

3. Работники обязаны работать в установленное в графиках работы (сменности) время. Графики работы обнародуются публично на информационных стендах предприятий и их подразделений не позднее, чем за две недели до вступления в силу этих графиков. В коллективном договоре могут быть указаны случаи, когда графики работы обнародуются не позднее, чем за неделю до вступления в силу этих графиков. На предприятиях, в учреждениях, организациях, отдельных цехах, на участках, где применяется суммарный учет рабочего времени, а также на работах, где применяется суммарный учет рабочего времени, графики работы обнародуются публично на информационных стендах предприятий и их подразделений не позднее, чем за неделю до вступления в силу этих графиков. Работодатель обязан обеспечить равномерную сменность.

4. Запрещается привлечение работника к работе в течение двух смен подряд.

5. Работники, без супруга (супруги) воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по возможности, обладают преимущественным правом при выборе рабочей смены.

6. Отработанное работниками рабочее время отмечается в ведомостях учета рабочего времени утвержденной Правительством типовой формы.

7. Для работников, которые в зависимости от выполняемой рабочей функции своим рабочим временем полностью или частично распоряжаются по своему усмотрению, правила учета рабочего времени устанавливает работодатель.

Статья 148. Особенности труда и отдыха в областях экономической деятельности

Время работы и отдыха на транспортных, почтовых, сельскохозяйственных, энергетических предприятиях, в лечебных учреждениях и учреждениях опеки (попечительства), а также в морском и речном судоходстве и других сферах

экономической деятельности с учетом сезонности работы и других условий может отличаться от установленных настоящим Кодексом норм. Особенности времени работы и отдыха в этих областях деятельности устанавливаются Правительством.

Статья 149. Суммарный учет рабочего времени

1. На предприятиях, в учреждениях и организациях, отдельных цехах, на участках и на работах с учетом мнения представителей работников (статья 19 Кодекса) или в других установленных коллективным договором случаях можно применять суммарный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать установленного для этой категории работников количества рабочих часов. В случае применения суммарного учета рабочего времени не разрешается работать свыше сорока восьми часов в неделю и двенадцати часов в течение рабочего дня (смены). Продолжительность учетного периода не может превышать четырех месяцев.

2. В случае применения суммарного учета рабочего времени должна гарантироваться установленная настоящим Кодексом продолжительность непрерывного отдыха в течение суток и недели. Если в период суммарного учета рабочего времени превышает установленное в отношении этой категории работников количество рабочих часов, работникам по их желанию сокращается рабочий день или предоставляется выходной день (дни) в установленном коллективным договором или правилами трудового распорядка порядке с выплатой за это дополнительное время отдыха средней заработной платы или производится дополнительная оплата как за сверхурочную работу. Если в период суммарного учета рабочего времени работник по зависящим от работодателя причинам работает меньше, чем установленное в отношении этой категории работников количество рабочих часов, разница между фактически отработанным временем и установленным временем работы оплачивается как простой (часть 1 статьи 195 Кодекса).

3. Утрачивает силу с 1 августа 2010 г.

Статья 150. Ограничение сверхурочных работ

1. Сверхурочными работами считаются работы, выполняемые с превышением установленной в части 1 статьи 144, статьях 145, 146 и частях 1 и 2 статьи 149 настоящего Кодекса продолжительности рабочего времени.

2. Работодатель может привлекать к сверхурочным работам только в исключительных случаях, которые устанавливает статья 151 настоящего Кодекса. В других случаях организация сверхурочных работ разрешается только после получения письменного согласия работника или письменного ходатайства работника.

3. К выполнению сверхурочных работ не привлекаются: лица в возрасте до восемнадцати лет; лица, обучающиеся в общеобразовательных и профессиональных школах без отрыва от работы, – в дни учебы; при превышении факторами производственной среды допустимых уровней и в других установленных законодательством и коллективным договором случаях.

4. Беременные женщины, недавно родившие женщины, кормящие грудью женщины, работники, воспитывающие ребенка в возрасте до трех лет, работники, воспитывающие без супруга (супруги) ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка, страдающего каким-либо недугом, в возрасте до восемнадцати лет, и лица с недугами могут привлекаться к выполнению сверхурочных работ только с их согласия. Кроме того, инвалиды могут привлекаться к выполнению сверхурочных работ, если это им не запрещено заключением Службы по установлению степени недуга и трудоспособности при Министерстве социальной защиты и труда.

5. Сверхурочной не считается работа должностных лиц администрации, превышающая установленную продолжительность работы. Перечень таких должностей устанавливается в коллективных договорах, правилах рабочего распорядка.

Статья 151. Исключительные случаи, при которых работодатель может привлекать к сверхурочным работам

Работодатель может привлекать к сверхурочным работам в следующих исключительных случаях:

1) если выполняются работы, необходимые для охраны края и для предотвращения несчастных случаев и угроз;

2) если выполняются необходимые для общества работы, устраняются случайные обстоятельства или обстоятельства, внезапно возникшие по причине аварий, стихийных бедствий;

3) если необходимо закончить начатую работу, которую в связи с непредвиденным или случайным препятствием при существующих технических условиях производства было невозможно завершить в течение рабочих часов, если прекращение начатой работы может повлечь порчу материалов или неисправность оборудования;

4) если осуществляются работы по ремонту и восстановлению механизмов или оборудования, в результате неисправности которых большое количество работников вынуждено было бы прервать работу;

5) если на работу не является сменщик, что может нарушить трудовой процесс; в этих случаях администрация должна незамедлительно, не позднее чем спустя полсмены, заменить сменщика другим работником;

6) для выполнения операций по погрузке и разгрузке и связанных с ними транспортных работ, если необходимо освободить склады транспортных предприятий, а также погрузить или разгрузить транспортные средства, чтобы грузы не скапливались в пунктах отправки и назначения и во избежание простоя транспортных средств;

7) если это предусмотрено коллективным договором.

Статья 152. Продолжительность сверхурочных работ

Редакция части 1 до 31 декабря 2010 г.:

*1. Сверхурочная работа работника в течение дня (смены) не должна превышать четырех часов и ста двадцати часов в год. Коллективным договором может быть установлена иная годовая продолжительность сверхурочных работ, но не более ста восьмидесяти часов в год. Во всех случаях должны соблюдаться нормы времени отдыха (раздел XIV Кодекса).

Редакция части 1 с 1 января 2011 г.:

1. Сверхурочная работа работника в течение двух дней подряд не должна превышать четырех часов и ста двадцати часов в год. Коллективным договором может быть установлена иная годовая продолжительность сверхурочных работ, но не более ста восьмидесяти часов в год.

2. Работодатель обязан вести в ведомостях учета рабочего времени точный учет отработанных каждым работником сверхурочных часов.

***Примечание:** положения коллективных договоров, установленные в соответствии с настоящим Законом, действуют до 31 декабря 2010 г.

Статья 153. Продолжительность работы накануне праздничных и выходных дней

1. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час, за исключением работников, работающих на условиях сокращенного рабочего времени.

2. При шестидневной рабочей неделе накануне выходного дня время работы не должно превышать пяти часов.

Статья 154. Работа в ночное время

1. Ночным временем является календарное время с двадцати двух часов до шести часов.

2. Работой в ночное время считается работа, если три рабочих часа приходятся на ночное время. Ночное время работы сокращается на один час.

3. Привлекать к работе в ночное время запрещается лица в возрасте до восемнадцати лет, а также работников, которым работать в ночное время запрещается заключением учреждения по надзору за здоровьем.

4. Лица с недугами, если им не запрещает Служба по установлению степени недуга и трудоспособности при Министерстве социальной защиты и труда, беременные женщины, недавно родившие женщины, кормящие грудью женщины, работники, воспитывающие ребенка в возрасте до трех лет, работники, воспитывающие без супруга (супруги) ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка, страдающего каким-либо недугом, в возрасте до восемнадцати лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия.

5. Продолжительность работы в ночное время не сокращается при наличии непрерывного производства, а также когда в соответствии с трудовым договором работник принимается на работу в ночное время.

6. Проверка здоровья работников, работающих в ночное время, осуществляется бесплатно в установленном Правительством порядке, а также по желанию работника (если у него есть жалобы в связи с работой в ночное время). В случае установления, что работа в ночное время нанесла или может нанести ущерб здоровью работника, работодатель на основании заключения учреждения по надзору за здоровьем обязан перевести работника на работу только в дневное время.

Статья 155. Дежурство

1. В особых случаях, когда необходимо обеспечить трудовой распорядок на предприятии или гарантировать выполнение неотложных работ, работодатель может привлечь работника не чаще одного раза в месяц, а с согласия работника – не чаще одного раза в неделю к дежурству на предприятии или на дому по окончании трудового дня или в выходные и праздничные дни.

2. Время дежурства на предприятии вместе с продолжительностью рабочего дня (смены) (когда дежурство осуществляется по окончании рабочего дня (смены) не может превышать установленной в статье 144 настоящего Кодекса продолжительности рабочего дня (смены), а продолжительность дежурства на предприятии в выходные и праздничные дни, а также на дому не может превышать восьми часов в сутки. Дежурство на

предприятию приравнивается к рабочему времени, а дежурство на дому – не менее чем к половине рабочего времени.

3. За дежурство на предприятии, с превышением продолжительности рабочего времени (части 1 и 2 статьи 144, статьи 145, 146 и часть 1 статьи 149 Кодекса), или на дому в течение ближайшего месяца должно быть предоставлено время отдыха такой же продолжительности, как и дежурство на предприятии или приравненное к рабочему времени время дежурства (при дежурстве на дому), или по желанию работника это время отдыха может присоединяться к ежегодному отпуску, или оплачиваться в качестве сверхурочной работы.

4. К дежурству на предприятии или на дому не могут привлекаться лица в возрасте до восемнадцати лет. Беременные женщины, недавно родившие женщины и кормящие грудью женщины, работники, воспитывающие ребенка в возрасте до трех лет, а также работники без супруга (супруги) воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка, страдающего каким-либо недугом, в возрасте до восемнадцати лет, лица, осуществляющие уход за лицом, страдающим каким-либо недугом, лица с недугами, если им не запрещает Служба по установлению степени недуга и трудоспособности при Министерстве социальной защиты и труда, к дежурству на предприятии или на дому могут привлекаться только с их согласия.

РАЗДЕЛ XIV ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 156. Понятие времени отдыха

Время отдыха – это регламентированное законом, коллективным или трудовым договором свободное от работы время.

Статья 157. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:

- 1) перерыв для отдыха и питания;
- 2) дополнительные и специальные перерывы для отдыха во время трудового дня (смены);
- 3) непрерывный отдых в течение суток между рабочими днями (сменами);
- 4) непрерывный отдых в течение недели;
- 5) время ежегодного отдыха (праздничные дни, отпуска).

Статья 158. Перерыв для отдыха и питания

1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее получаса. Этот перерыв, как правило, предоставляется по истечении половины времени рабочего дня (смены), но не позднее, чем по истечении четырех рабочих часов.

2. Работник перерыв для отдыха и питания использует по собственному усмотрению. Он может на это время оставить место работы. Этот перерыв не включается в рабочее время.

3. При шестидневной рабочей неделе накануне выходных и праздничных дней работа может выполняться без перерыва для отдыха и питания только в том случае, если продолжительность этого рабочего дня не превышает шести часов.

4. Работодатель обязан позаботиться о создании работникам надлежащих условий во время перерыва для отдыха и питания.

5. На тех работах, где в связи с условиями производства перерыв для отдыха и питания является невозможным, работнику должна быть предоставлена возможность для питания во время работы.

6. Начало, окончание и другие условия перерыва для отдыха и питания устанавливаются правилами трудового распорядка, рабочим графиком, коллективным и трудовым договором.

Статья 159. Дополнительные и специальные перерывы

1. С учетом условий труда работникам в рабочее время предоставляются дополнительные перерывы для отдыха.

2. Работникам в возрасте до восемнадцати лет, продолжительность рабочего времени которых превышает четыре часа, должен быть предоставлен дополнительный перерыв для отдыха в рабочее время продолжительностью как минимум тридцать минут. Он включается в рабочее время.

3. Если работа выполняется на открытом воздухе или в необогреваемых помещениях при температуре ниже -10°C , а также при выполнении тяжелой физической или требующей большого умственного напряжения работы либо работы при наличии других неблагоприятных для здоровья факторов, должны предоставляться специальные перерывы.

4. Дополнительные и специальные перерывы включаются в рабочее время, порядок их установления утверждает Правительство.

5. Количество, продолжительность и место отдыха дополнительных и специальных перерывов с учетом конкретных условий труда устанавливаются в коллективных договорах, а также в правилах трудового распорядка.

Статья 160. Отдых в течение суток

1. Продолжительность ежедневного непрерывного отдыха между рабочими днями (сменами) не может быть менее одиннадцати часов подряд.

2. Время ежедневного непрерывного отдыха работников в возрасте до шестнадцати лет должно быть не менее четырнадцати часов, а лиц в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не менее двенадцати часов и охватывать время с двадцати двух часов до шести часов.

Статья 161. Еженедельный непрерывный отдых

1. Общим выходным днем является воскресенье, а при пятидневной рабочей неделе – суббота и воскресенье, за исключением случаев, установленных в частях 2, 3, 4 настоящей статьи и других нормативных правовых актах.

2. В отношении предприятий и организаций, на которых прекращение работы в общий выходной день невозможно в связи с необходимостью обслуживания населения (городской транспорт, учреждения по надзору за здоровьем, предприятия по поставке энергии, театры, музеи и др.), выходные дни устанавливает исполнительный орган самоуправления.

3. На предприятиях и в организациях, в которых прекращение работы невозможно в связи с техническими условиями производства или в связи с необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, а также на других предприятиях непрерывного производства выходные дни предоставляются в другие дни недели поочередно каждой группе работников в соответствии с графиком работы (сменности). Они составляются и утверждаются в установленном в статье 147 настоящего Кодекса порядке.

4. При суммарном учете рабочего времени работникам предоставляются выходные дни в соответствии с графиками (расписаниями) работы (сменности).

5. Непрерывный еженедельный отдых должен составлять не менее тридцати пяти часов. В установленных в частях 2, 3 и 4 настоящей статьи случаях оба выходных дня должны предоставляться подряд.

6. Привлечение к работе в выходные дни запрещается, за исключением таких работ, приостановление которых невозможно в связи с техническими условиями

производства (непрерывно действующие предприятия, организации), работ, необходимых для обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работы. Беременные женщины, недавно родившие женщины и кормящие грудью женщины, работники, воспитывающие ребенка в возрасте до трех лет, а также работники без супруга (супруги), воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка, страдающего каким-либо недугом, в возрасте до восемнадцати лет, лица в возрасте до восемнадцати лет могут привлекаться к работе в выходные дни только с их согласия.

7. Лицам в возрасте до восемнадцати лет должно быть предоставлено не менее двух выходных дней в неделю.

8. В целях согласования времени отдыха рабочих с праздничными днями выходные дни на финансируемых из государственного бюджета и бюджетов самоуправлений предприятиях, в учреждениях и организациях могут быть перенесены постановлением Правительства, которое для других предприятий, учреждений и организаций носило бы рекомендательный характер. Продолжительность рабочего времени в связи с переносом выходных дней не может быть увеличена.

Статья 162. Праздничные дни

1. Предприятия, учреждения и организации не работают в следующие праздничные дни:

- 1) 1 января – день Нового года;
- 2) 16 февраля – День восстановления Литовского государства;
- 3) 11 марта – День восстановления независимости Литвы;
- 4) воскресенье и понедельник – дни христианской Пасхи (по западной традиции);
- 5) 1 мая – Международный день труда;
- 6) первое воскресенье мая – День матери;
- 7) первое воскресенье июня – День отца;
- 8) 24 июня – День Росы и Йонинес;
- 9) 6 июля – День государства (коронации короля Литвы Миндаугаса);
- 10) 15 августа – Жолинес (День вознесения Св. девы Марии);
- 11) 1 ноября – День Всех Святых;
- 12) 25 и 26 декабря – Дни рождества.

2. Привлечение к работе в праздничные дни запрещается, за исключением таких работ, приостановление которых невозможно в связи с техническими условиями производства (непрерывно действующие предприятия, организации), работ, необходимых

для обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ. Беременные женщины, недавно родившие женщины и кормящие грудью женщины, работники, воспитывающие ребенка в возрасте до трех лет, а также работники без супруга (супруги), воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка, страдающего каким-либо недугом, в возрасте до восемнадцати лет, лица в возрасте до восемнадцати лет могут привлекаться к работе в праздничные дни только с их согласия.

Статья 162¹. Утратила силу с 30 декабря 2008 г.

Статья 163. Памятные дни

Дни, провозглашенные законом памятными, являются рабочими днями.

Статья 164. Виды отпусков

Отпуск бывает ежегодный и целевой.

Статья 165. Ежегодный отпуск

1. Ежегодный отпуск – это исчисляемый календарными днями период, предоставляемый работнику для отдыха и восстановления работоспособности, с сохранением места работы (должности) и выплатой средней заработной платы. Указанные в статье 162 настоящего Кодекса праздничные дни в продолжительность отпуска не включаются.

2. Ежегодный отпуск бывает минимальным, продленным и дополнительным.

Статья 166. Ежегодный минимальный отпуск

1. Продолжительность ежегодного минимального отпуска – двадцать восемь календарных дней.

2. Ежегодный минимальный отпуск продолжительностью в тридцать пять календарных дней предоставляется:

- 1) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 2) работникам, воспитывающим без супруга (супруги) ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка, страдающего каким-либо недугом, в возрасте до восемнадцати лет;
- 3) лицам с недугами;
- 4) другим установленным законодательством лицам.

3. Ежегодный отпуск работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, не сокращается.

Статья 167. Ежегодный удлиненный отпуск

Удлиненный до пятидесяти восьми календарных дней ежегодный отпуск предоставляется некоторым категориям работников, работа которых связана с повышенным нервным, эмоциональным, умственным напряжением и профессиональным риском, а также условия труда которых являются специфическими. Правительство утверждает перечень имеющих право на этот отпуск категорий работников и устанавливает в нем конкретную продолжительность удлиненного отпуска в отношении каждой категории работников.

Статья 168. Ежегодный дополнительный отпуск

1. Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется:

1) работникам за работу в условиях, не соответствующих нормальным условиям труда;

2) за продолжительную непрерывную работу на данном рабочем месте;

3) за особый характер работ.

2. Продолжительность, условия и порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска устанавливает Правительство. В трудовом, коллективном договоре или в правилах трудового распорядка может быть установлен ежегодный дополнительный отпуск большей продолжительности и других видов по сравнению с установленными в настоящей статье.

Статья 169. Порядок предоставления ежегодного отпуска

1. За каждый рабочий год ежегодный отпуск предоставляется в тот же рабочий год.

2. За первый рабочий год ежегодный отпуск, как правило, предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы на том предприятии. За второй и последующие рабочие годы ежегодный отпуск предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных отпусков. Порядок составления очередности устанавливается в коллективном договоре, а если такой трудовой договор не заключается, очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается по соглашению сторон.

3. До истечения шести месяцев непрерывной работы по ходатайству работника ежегодный отпуск предоставляется:

- 1) женщинам до или после отпуска по беременности и родам;
- 2) в других законодательством или коллективными договорами установленных случаях.

4. Право выбора времени ежегодного отпуска по истечении шести месяцев непрерывной работы на предприятии обладают:

- 1) лица в возрасте до восемнадцати лет;
- 2) беременные женщины и работники, воспитывающие без супруга (супруги) ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка, страдающего каким-либо недугом, в возрасте до восемнадцати лет.

5. Мужчинам по их желанию ежегодный отпуск предоставляется во время отпуска жены по беременности и родам.

6. Педагогам учебных заведений в первый рабочий год ежегодный отпуск предоставляется во время летних каникул учащихся и студентов независимо от того, когда эти педагоги начали работать в этом учебном учреждении.

7. Лица, которые обучаются без отрыва от работы, ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в соответствии со временем сдачи экзаменов, зачетов, подготовки дипломной работы, проведения лабораторных работ и консультаций.

8. Работникам, на дому осуществляющим уход за больными и лицами с недугами, а также лицам, страдающим хроническими заболеваниями, обострение которых зависит от атмосферных условий, при наличии рекомендации медицинского учреждения ежегодный отпуск предоставляется в выбранное ими время.

Статья 170. Трудовой стаж для получения ежегодного отпуска

1. В рабочий год, за который предоставляется ежегодный отпуск, включаются:
 - 1) фактически отработанное время;
 - 2) время, в течение которого в соответствии с законодательством за работником сохраняется место работы (должность) и заработная плата в полном размере или ее часть;
 - 3) время, в течение которого за работником в соответствии с законодательством сохраняется место работы (должность) и выплачивается стипендия или другие выплаты, за исключением времени, когда работник уходит в отпуск по уходу за ребенком до достижения ребенком трехлетнего возраста;
 - 4) время, в течение которого работник получал пособие по болезни, материнству или отцовству;
 - 5) оплачиваемый ежегодный отпуск;
 - 6) неоплачиваемый отпуск до четырнадцати календарных дней;

- 7) неоплачиваемый отпуск до тридцати календарных дней лицам с недугами;
 - 8) неоплачиваемый отпуск до тридцати календарных дней лицам, осуществляющим уход за лицом, страдающим каким-либо недугом;
 - 9) время вынужденного прогула работнику, возвращенному на прежнюю работу;
 - 10) время законной забастовки;
 - 11) другие установленные законодательством периоды.
2. Рабочий год, за который предоставляется ежегодный отпуск, начинается со дня принятия работника на работу.

Статья 171. Определение продолжительности ежегодных отпусков

1. Ежегодный дополнительный отпуск присоединяется к ежегодному минимальному отпуску и может предоставляться вместе с ним или отдельно.
2. Работникам, обладающим правом на получение ежегодного удлиненного и ежегодного дополнительного отпуска, по их выбору предоставляется или только ежегодный удлиненный отпуск, или в установленном в части 1 настоящей статьи порядке прибавленный к ежегодному минимальному отпуску ежегодный дополнительный отпуск.

Статья 172. Предоставление ежегодного отпуска по частям

По желанию работника ежегодный отпуск может предоставляться по частям. Продолжительность одной из частей отпуска не может быть менее четырнадцати календарных дней.

Статья 173. Отзыв из ежегодного отпуска

Отзыв из ежегодного отпуска разрешается только с согласия работника. Неиспользованная часть ежегодного отпуска предоставляется в установленном в частях 2 и 3 статьи 174 настоящего Кодекса порядке.

Статья 174. Перенос и продление ежегодного отпуска

1. Перенос ежегодного отпуска разрешается только по ходатайству работника или с его согласия. Ежегодный отпуск также переносится, если работник:
 - 1) является временно нетрудоспособным;
 - 2) приобретает право на целевой отпуск, указанный в статье 178 настоящего Кодекса;
 - 3) приобретает право на неоплачиваемый отпуск, указанный в части 1 статьи 184 настоящего Кодекса;

4) освобождается от работы для исполнения государственных или общественных обязанностей в установленных в частях 1 и 3 статьи 183 настоящего Кодекса случаях;

5) принимает участие в ликвидации последствий стихийных бедствий и аварий независимо от того, в каком порядке он был привлечен к выполнению этих работ.

2. Если установленные в части 1 настоящей статьи или другие причины, по которым ежегодный отпуск не может быть использован, возникли до начала ежегодного отпуска, по договоренности работника с администрацией ежегодный отпуск переносится на другой срок. Если такие причины возникли во время ежегодного отпуска, ежегодный отпуск продлевается на соответствующее количество дней или по договоренности работника с администрацией часть неиспользованного ежегодного отпуска переносится на другой срок.

3. Перенесенный ежегодный отпуск, как правило, предоставляется в том же рабочем году. По ходатайству работника или с его согласия часть неиспользованного ежегодного отпуска может быть перенесена и присоединена к ежегодному отпуску следующего рабочего года.

Статья 175. Предоставление неиспользованного ежегодного отпуска при увольнении с работы

При увольнении работника с работы (за исключением случаев увольнения по его вине) неиспользованный ежегодный отпуск по его желанию предоставляется путем перенесения даты увольнения. В таком случае днем увольнения с работы считается день, следующий за днем окончания ежегодного отпуска.

Статья 176. Оплата ежегодного отпуска

1. В период ежегодного отпуска работнику гарантируется его средняя заработная плата по всем местам работы. Порядок исчисления средней заработной платы устанавливается Правительством.

2. Заработная плата за ежегодный отпуск выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала ежегодного отпуска. Если причитающаяся работнику заработная плата в установленный срок не выплачивается не по вине работника, ежегодный отпуск продлевается на столько дней, на сколько была задержана выплата заработной платы, и оплата за продленное время производится как за ежегодный отпуск.

Статья 177. Денежная компенсация за неиспользованный ежегодный отпуск

1. Замена ежегодного отпуска денежной компенсацией не разрешается. Если по причине прекращения трудовых отношений работнику не может быть предоставлен ежегодный отпуск или работник не желает его предоставления, ему выплачивается денежная компенсация.

2. Денежная компенсация за неиспользованный ежегодный отпуск выплачивается при расторжении трудового договора без учета срока его действия. Размер компенсации устанавливается по количеству рабочих дней неиспользованного ежегодного отпуска, предоставляемого за этот период работы. Если ежегодный отпуск работнику не был предоставлен за период более одного рабочего года, компенсация выплачивается за все неиспользованные ежегодные отпуска.

Статья 178. Виды целевого отпуска

Целевым отпуском являются:

- 1) отпуск по беременности и родам;
- 2) отпуск по отцовству;
- 3) отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- 4) отпуск на обучение;
- 5) творческий отпуск;
- 6) отпуск для выполнения государственных или общественных обязанностей;
- 7) неоплачиваемый отпуск.

Статья 179. Отпуск по беременности и родам

1. Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам – семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть календарных дней после родов (в случае родов с осложнениями или при рождении двух и более детей – семьдесят календарных дней). Этот отпуск исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа фактически использованных до родов дней.

2. Работникам, усыновившим новорожденных или назначенным их опекунами, предоставляется отпуск за период со дня усыновления или установления опеки, до достижения младенцем семидесяти дней.

3. За указанное в частях 1 и 2 настоящей статьи время выплачивается установленное Законом о социальном страховании по случаю болезни и материнству пособие.

4. Работодатель обеспечивает право работников вернуться после этого отпуска на то же самое или равноценное место работы (должность) на не менее благоприятных

условиях, включая заработную плату, и пользоваться всеми более благоприятными условиями, на которые он имел бы право в том случае, если бы работал.

Статья 179¹. Отпуск по отцовству

1. Мужчинам предоставляется отпуск по отцовству – на период со дня рождения ребенка до достижения ребенком одного месяца.

2. За время указанного в части 1 настоящей статьи отпуска выплачивается установленное Законом о социальном страховании по случаю болезни и материнству пособие.

Статья 180. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста

1. По выбору семьи матери (приемной матери), отцу (приемному отцу), бабушке, дедушке или другим родственникам, фактически воспитывающим ребенка, а также работнику, назначенному опекуном ребенка, предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста. Отпуск можно брать целиком или по частям. Работники, имеющие право на получение этого отпуска, могут брать его поочередно.

2. Работник, собирающийся воспользоваться этим отпуском или вернуться на работу до его окончания, обязан предупредить об этом в письменной форме работодателя не позднее чем за четырнадцать дней. Коллективным договором может быть установлен более длительный срок для предупреждения.

3. В течение этого периода отпуска сохраняется рабочее место (должность), за исключением случаев полной ликвидации предприятия.

Статья 181. Отпуск на обучение

1. Работникам предоставляется отпуск на обучение для подготовки к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения и учебные заведения высшего уровня и их сдачи – по три дня на каждый экзамен.

2. Работникам, которые обучаются в общеобразовательных школах или в зарегистрированных в установленном порядке учебных заведениях высшего уровня и высших учебных заведениях, по справкам из этих учебных заведений предоставляется отпуск на обучение:

1) для подготовки к очередным экзаменам и их сдаче – по три дня для каждого экзамена;

- 2) для подготовки к зачетам и их сдаче – по два дня для каждого зачета;
 - 3) для выполнения лабораторных работ и консультаций – столько дней, сколько установлено в учебных планах и расписаниях;
 - 4) для завершения и защиты дипломной работы (на степень бакалавра, магистра) – тридцать календарных дней;
 - 5) для подготовки к государственным (выпускным) экзаменам и их сдачи – по шесть дней для каждого экзамена.
3. Во время отпуска на обучение не включается время нахождения в пути.

Статья 182. Творческий отпуск

Творческий отпуск предоставляется для завершения диссертации, составления учебников, в других предусмотренных законодательством случаях. Продолжительность, порядок предоставления и оплаты творческого отпуска регламентируются законодательством, трудовым и коллективным договором.

Статья 183. Освобождение от работы для исполнения государственных или общественных обязанностей

1. Работники освобождаются от работы: для осуществления избирательного права; при вызове в органы предварительного расследования, прокуратуру и суд в качестве свидетеля, потерпевшего, специалиста, переводчика или понятого, представителя общественной организации или рабочего коллектива; для выполнения обязанностей донора и в других установленных законодательством случаях.

2. Работникам, освобожденным от работы для исполнения государственных или общественных обязанностей, заработную плату в размере не меньше средней, выплачивает или компенсирует то учреждение или организация, возложенные обязательства которыми они выполняют, если иное не устанавливается законом.

3. Избираемые действующим на предприятии профессиональным союзом работники освобождаются от работы до шести рабочих дней в течение года для повышения квалификации, участия в мероприятиях профессионального союза и др. Порядок освобождения от работы и оплаты устанавливается в коллективном договоре.

Статья 184. Неоплачиваемый отпуск

1. По требованию работника неоплачиваемый отпуск предоставляется:
- 1) работникам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до четырнадцати календарных дней;

2) работникам, воспитывающим ребенка, страдающего каким-либо недугом, в возрасте до восемнадцати лет – до тридцати календарных дней;

3) во время отпуска женщины по беременности и родам, а также во время отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста – отцу по его желанию (матери – во время отпуска отца по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста); общая продолжительность этого отпуска не может превышать трех месяцев;

4) лицу с недугом – до тридцати календарных дней в год;

5) работнику, который без посторонней помощи осуществляет уход за лицом, страдающим недугом, в отношении которого заключением Службы по установлению степени недуга и трудоспособности при Министерстве социальной защиты и труда установлена необходимость постоянного ухода, – до 30 календарных дней в год в согласованное сторонами время;

6) работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи, - на период, рекомендуемый лечебным учреждением;

7) для заключения брака – не менее трех календарных дней.

8) на похороны скончавшегося члена семьи – не менее трех календарных дней.

2. Неоплачиваемый отпуск по другим причинам предоставляется в установленном коллективным договором порядке.

Статья 185. Дополнительные льготы по отпуску

В коллективных или трудовых договорах может быть установлен отпуск большей продолжительности или других видов, дополнительные льготы при выборе времени ежегодного отпуска, установлены большие выплаты за ежегодный и целевой отпуск, чем гарантирует настоящий Кодекс. Эти льготы, за исключением дополнительной льготы при выборе времени ежегодного отпуска, не могут устанавливаться в коллективных и трудовых договорах, которые заключаются в учреждениях, организациях, содержащихся за счет средств государственного бюджета, бюджетов самоуправлений и фонда государственного социального страхования и других созданных государством фондов, а также в договорах, заключаемых в Банке Литвы.

РАЗДЕЛ XV

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Статья 186. Заработная плата

1. Заработная плата является вознаграждением за работу, выполняемую работником в соответствии с трудовым договором.

2. Заработная плата включает основную заработную плату и все дополнительные заработки, любым способом непосредственно выплачиваемые работодателем работнику за выполненную им работу.

3. Заработная плата работника зависит от объема и качества работы, результатов деятельности предприятия, учреждения, организации, а также спроса и предложения работы на рынке труда. Мужчинам и женщинам за одну и ту же или равноценную работу выплачивается заработная плата в одинаковом размере.

4. Выплата заработной платы осуществляется в денежной форме.

Статья 187. Минимальная заработная плата

1. Правительство по представлению Трехстороннего совета устанавливает минимальную почасовую ставку и минимальный месячный оклад. Для разных отраслей хозяйства, регионов или групп работников Правительство по представлению Трехстороннего совета может установить различные размеры минимальной почасовой ставки и минимального месячного оклада.

2. В коллективных договорах могут быть установлены большие, чем установленные в части 1 настоящей статьи размеры минимальной заработной платы.

3. Почасовая ставка или месячный оклад работника не может быть меньше установленных в частях 1 и 2 настоящей статьи минимальных размеров.

Статья 188. Организация оплаты труда

Редакция части 1 до 31 декабря 2010 г.:

*1. Условия оплаты труда, размеры, профессиональные и должностные, тарифные и квалификационные требования, нормы труда, порядок тарификации работ и работников устанавливаются в коллективных договорах, а при отсутствии коллективного договора – в правилах трудового распорядка или в других местных (локальных) правовых актах после согласования с представителями работников.

Редакция части 1 с 1 января 2011 г.:

2. Конкретные почасовые тарифные ставки, месячные оклады, другие формы и условия оплаты труда, нормы труда (выработки, времени, обслуживания и др.) устанавливаются в коллективных и трудовых договорах.

3. При применении системы квалификации работ для установления заработной платы, одни и те же критерии должны применяться как в отношении мужчин, так и в

отношении женщин, и эта система должна быть разработана таким образом, чтобы была исключена любая дискриминация по половому признаку.

***Примечание:** положения коллективных договоров, установленные в соответствии с настоящим Законом, действуют до 31 декабря 2010 г.

Статья 189. Оплата труда работников государственных предприятий, учреждений, организаций и предприятий, учреждений, организаций самоуправлений

Условия оплаты труда работников учреждений, предприятий, организаций, финансируемых за счет средств государственного бюджета, бюджета самоуправлений и бюджета государственного социального страхования, а также других созданных государством фондов и Банка Литвы определяются в установленном законодательством порядке.

Статья 190. Индексация заработной платы

Заработная плата индексируется в установленном законодательством порядке.

Статья 191. Обеспечение нормальных условий труда

Работодатель должен обеспечить нормальные условия труда, чтобы работники могли выполнять трудовые нормы. Таковыми условиями считаются:

- 1) исправное состояние машин, станков и приспособлений;
- 2) своевременное обеспечение техническими документами;
- 3) надлежащее качество необходимых для выполнения работы материалов и инструментов и их своевременное представление;
- 4) обеспечение производства электрической, газовой и иной энергией;
- 5) безопасные и безвредные для здоровья условия труда (соблюдение правил и норм техники безопасности, надлежащее освещение, отопление, вентиляция, устранение, шума, излучения, вибрации и других вредных факторов, оказывающих отрицательное воздействие на здоровье работников, и др.);
- 6) создание надлежащих условий для повышения в установленном нормативными правовыми актами порядке профессиональной квалификации и совершенствования навыков;
- 7) другие условия, необходимые для выполнения конкретных работ.

Статья 192. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда

1. При наличии отклонений от нормальных условий труда, за работу в таких условиях выплачивается повышенный по сравнению с нормальными условиями тарифный оклад. Конкретные размеры оплаты устанавливаются в коллективных и трудовых договорах.

2. Классификация условий труда и допустимые концентрации, и уровни вредных для здоровья факторов регламентируются законодательством и другими нормативными правовыми актами.

Статья 193. Оплата сверхурочной работы и работы в ночное время

Оплата сверхурочной работы и работы в ночное время производится в размере не менее полторы заработной платы работника, указанной в части 2 статьи 186 Трудового кодекса.

Статья 194. Оплата труда в выходные и праздничные дни

1. Работа в выходной или праздничный день, если она не предусмотрена графиком, оплачивается не менее чем в двойном размере при исчислении с заработной платы работника, указанной в части 2 статьи 186 Трудового кодекса, или по желанию работника компенсируется путем предоставления работнику в течение месяца другого выходного дня или присоединения этого дня к ежегодному отпуску с выплатой работнику за эти дни его средней заработной платы.

2. Работа в выходной день по графику оплачивается в размере не менее двойной заработной платы работника, указанной в части 2 статьи 186 Трудового кодекса.

Статья 195. Оплата за время простоя

1. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере не меньше установленного постановлением Правительства минимальной почасовой ставки за каждый час простоя.

2. Если размер заработной платы работника, переведенного по причине простоя в установленном законодательством порядке на другую работу, уменьшается по независящим от него причинам, ему выплачивается имевшаяся до перевода на другую работу средняя заработная плата.

3. Если работнику в случае простоя не предлагается имеющаяся на предприятии другая работа в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, которую он мог бы выполнять, без нанесения ущерба своему здоровью, ему за каждый час простоя выплачивается оклад в размере двух третей его средней почасовой заработной платы

имевшейся до простоя, но не меньше утвержденной Правительством минимальной почасовой ставки за каждый час простоя.

4. Если работник в письменной форме отказывается от предложенной работы, соответствующей его профессии, специальности, квалификации, которую он мог бы выполнять без нанесения ущерба своему здоровью, ему выплачивается не менее тридцати процентов от установленной Правительством минимальной почасовой ставки за каждый час простоя.

5. За нахождение на рабочем месте во время простоя по требованию работодателя выплачивается заработная плата установленного в части 3 настоящей статьи размера.

6. В коллективном или трудовом договоре могут быть предусмотрены случаи, когда работник вообще не является на работу во время простоя.

7. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Статья 196. Оплата за неполное рабочее время

Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неделя) оплачивается пропорционально отработанному времени или оплата производится за выполненную работу.

Статья 197. Оплата труда при увеличении объема работ

1. Если увеличивается объема труда работника по сравнению с установленной нормой, его работа оплачивается в пропорционально большем размере.

2. Конкретные размеры оплаты труда устанавливаются в коллективных или трудовых договорах.

Статья 198. Оплата труда при сокращенной продолжительности рабочего времени

Условия оплаты труда работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, устанавливает Правительство.

Статья 199. Оплата труда при производстве продукции, которая признается браком

1. При производстве не по вине работника продукции, которая признается браком, ее изготовление оплачивается как производство годной продукции.

2. Брак изделий по вине работодателя или в связи с незамеченным дефектом обрабатываемого материала, а также брак, замеченный после приемки изделия, оплачивается работнику наравне с годными изделиями.

3. Брак изделий по вине работника оплачивается по пониженным расценкам, в зависимости от степени годности продукции.

Статья 200. Оплата труда при невыполнении норм выработки

1. Если работник не по своей вине не выполняет нормы выработки, оплата производится за фактически выполненную работу. В этом случае месячная заработная плата не может быть меньше двух третей тарифной ставки (оклада) категории, установленной для него и не меньше установленной Правительством минимальной месячной заработной платы.

2. При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу.

Статья 201. Сроки, место и порядок выплаты заработной платы

1. Зарплата выплачивается не реже двух раз в месяц, а при наличии письменного ходатайства работника – один раз в месяц.

2. Конкретные сроки, место и порядок выплаты заработной платы устанавливаются в коллективных или трудовых договорах.

Статья 202. Расчетные листки

1. Всем работникам работодатель должен вручить расчетные листки.

2. В расчетные листки заносится информация о начисленных, выплаченных работнику и удержанных суммах и о продолжительности отработанного времени с отдельным указанием продолжительности сверхурочных работ.

Редакция статьи до 31 декабря 2010 г.:

***Статья 203. Извещение о новых условиях оплаты труда**

В случае установления новых условий оплаты труда (часть 3 статьи 120 Кодекса), работодатель должен в письменной форме известить об этом работников не позднее, чем за один месяц до их вступления в силу. Коллективным договором может быть определен иной срок предупреждения, однако он должен составлять не менее 2 недель.

Редакция статьи с 1 января 2011 г.:

Статья 203. Извещение о новых условиях оплаты труда

В случае установления новых условий оплаты труда (часть 3 статьи 120 Кодекса), работодатель должен в письменной форме известить об этом работников не позднее, чем за один месяц до их вступления в силу.

***Примечание:** положения коллективных договоров, установленные в соответствии с настоящим Законом, действуют до **31 декабря 2010 г.**

Статья 204. Средняя заработная плата

1. Средняя заработная плата гарантируется работникам в установленных законодательством, коллективными или трудовыми договорами случаях и исчисляется в установленном Правительством порядке.

2. Если работник в установленных законодательством случаях отрывается от работы, заработную плату в размере не меньше средней заработной платы выплачивает или компенсирует ему то предприятие, учреждение, организация, обязательства возложенные которыми он выполняет.

Статья 205. Защита требований работников при неплатежеспособности работодателя

1. Работодатель считается неплатежеспособным, если в отношении него применяются процедуры банкротства, и в других установленных законодательством случаях.

2. В случаях неплатежеспособности работодателя в установленном законодательством порядке и на установленных законодательством условиях требования работника, связанные с трудовыми отношениями, удовлетворяет гарантийный орган.

Статья 206. Выплата заработной платы при увольнении с работы или в случае смерти работника

1. При увольнении работника с работы все причитающиеся ему суммы заработной платы выплачиваются:

Редакция пункта 1 до 31 декабря 2010 г.:

*1) если расторгается трудовой договор с работником, который работает до дня увольнения с работы, – не позднее чем в день увольнения с работы, кроме случаев, когда расчет в предусмотренных в части 1 статьи 141 Кодекса случаях производится позже;

Редакция пункта с 1 января 2011 г.:

1) если расторгается трудовой договор с работником, который работает до дня увольнения с работы, – не позднее чем в день увольнения с работы;

2) если расторгается трудовой договор с работником, который в день увольнения с работы уже не работает (по причине временной нетрудоспособности, прогула, лишения свободы и др.) – в течение одного дня с того дня, когда уволенный с работы работник потребовал произвести с ним расчет.

2. В случае смерти работника причитающаяся ему заработная плата и другие суммы выплачиваются членам семьи покойного или тем лицам, которые его хоронили – не позднее чем в течение трех рабочих дней с момента представления подтверждающего факт смерти документа.

***Примечание:** положения коллективных договоров, установленные в соответствии с настоящим Законом, действуют до 31 декабря 2010 г.

Статья 207. Просроченная выплата заработной платы и других связанных с трудовыми отношениями выплат

1. Если по вине работодателя просрочивается выплата заработной платы или иной связанной с трудовыми отношениями выплаты, одновременно с ними работнику выплачиваются пени установленного законодательством размера.

2. В случае возбуждения дела о банкротстве предприятия или с началом процедуры банкротства во внесудебном порядке, начисление пеней прекращается со дня возбуждения дела о банкротстве (решения кредиторов о применении процедуры банкротства во внесудебном порядке).

Статья 208. Данные о заработной плате

1. Данные о заработной плате работника представляются или обнаруживаются только в установленных законодательством случаях или с согласия работника.

2. По требованию работника работодатель обязан выдать справку о работе на данном месте работы, с указанием должности работника, продолжительности периода его работы, размера заработной платы, причины увольнения с работы и размера уплаченных налогов, а также взносов по государственному социальному страхованию.

Статья 209. Льготы и гарантии обучающимся работникам

1. В отношении работников, обучающихся в учебных заведениях, применяются установленные настоящим Кодексом, другими законами и нормативными правовыми актами льготы и гарантии. Дополнительные льготы и гарантии могут быть установлены в коллективных договорах.

2. Месячный заработок работников, обучающихся в учебных заведениях, во всех случаях не может быть меньше установленного Правительством минимального месячного оклада.

Статья 210. Условия оплаты отпуска на обучение

1. Указанным в статье 181 настоящего Кодекса работникам, которые обучаются, сдают вступительные экзамены в учебные заведения верхнего уровня и высшие учебные заведения по направлениям предприятий, за предоставляемый отпуск на обучение эти предприятия выплачивают заработную плату в размере не меньше средней.

2. Вопрос оплаты за время обучения работников, которые сдают вступительные экзамены или обучаются по собственной инициативе, решается в коллективных договорах или по договоренности сторон.

Статья 211. Профессиональное обучение работников, получивших предупреждение об увольнении с работы

Работники, которые получили предупреждение об увольнении с работы, могут направляться на обучение профессии, соответствующей потребностям местного рынка труда, или на повышение квалификации. Порядок их обучения устанавливается законодательством.

Статья 212. Оплата труда при переводе работника по состоянию здоровья на другую работу

1. Если состояние здоровья работника ухудшилось вследствие работы на этом предприятии (не может выполнять прежнюю работу из-за травмы, профессионального заболевания, другого повреждения здоровья) и отсутствует возможность его перевода на другую работу, соответствующую состоянию его здоровья и, по возможности, квалификации, поскольку на предприятии отсутствует работа, которую работник по состоянию своего здоровья мог бы выполнять, ему выплачивается пособие по болезни установленного законодательством размера, до получения заключения Службы по установлению степени недуга и трудоспособности при Министерстве социальной защиты и труда о трудоспособности работника. После установления процента утраты трудоспособности, если работник не был застрахован социальным страхованием от несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний, ему выплачивается возмещение ущерба (статья 249 Кодекса).

2. Если работник при наличии указанных в части 1 настоящей статьи обстоятельств переводится на другую, менее оплачиваемую работу, ему выплачивается разница между размером прежней средней заработной платы и получаемой заработной платы в соответствии с выполняемой работой, до получения заключения государственной социально-медицинской экспертной комиссии о трудоспособности работника.

Статья 213. Оплата дополнительных и специальных перерывов

Дополнительные и специальные перерывы включаются в рабочее время, и за них выплачивается средняя заработная плата работника.

Статья 214. Дополнительные льготы лицам, воспитывающим детей

Работникам, воспитывающим ребенка, страдающего каким-либо недугом, в возрасте до восемнадцати лет или двух детей в возрасте до двенадцати лет, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц (или сокращается рабочее время на два часа в неделю), а воспитывающим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет – два дня в месяц (или соответственно сокращается рабочее время на четыре часа в неделю), с выплатой работнику его средней заработной платы.

Статья 215. Гарантии работникам, которые направляются для проверки здоровья в медицинское учреждение

Работникам, проверка здоровья которых в связи с их работой является обязательной, за рабочее время, потраченное на проверку здоровья, по месту работы выплачивается их средняя заработная плата.

Статья 216. Компенсации работникам, работа которых носит передвижной или разъездной характер

Работникам, работа которых осуществляется в пути, в полевых условиях, передвижной или разъездной характер, компенсируются связанные с этим возросшие расходы. Размер этих выплат и порядок их уплаты устанавливает Правительство.

Статья 217. Оплата при отказе от выполнения работы

За время, в течение которого работник обоснованно отказывается от выполнения работы (статья 276 Кодекса), работнику выплачивается его средняя заработная плата. Если отказ работника от выполнения работы необоснован, неотработанное время не

оплачивается и нанесенный в связи с этим работодателю ущерб работник возмещает в установленном законодательством порядке.

Статья 218. Гарантии донорам

Донор в день сдачи крови или ее компонентов должен освобождаться от работы. О неявке на работу донор обязан сообщить не позднее, чем за один день. Администрация предприятий, учреждений или организаций не должна препятствовать работнику в день сдачи крови или составляющих крови отбыть в учреждение донорства крови.

Статья 219. Компенсация за износ принадлежащих работнику инструментов, рабочей одежды

1. Предприятие гарантирует бесплатное предоставление работникам необходимых для работы инструментов, оборудования, специальной одежды и других средств индивидуальной и коллективной защиты.

2. Если для нужд предприятия используется принадлежащее работникам указанное в части 1 настоящей статьи имущество, предприятие обязано компенсировать работнику суммы износа этого имущества.

Статья 220. Гарантии и компенсации в случае служебных командировок

1. Работникам, направленным в служебные командировки, гарантируется, сохранение за ними места работы (должности) и заработной платы в течение всего периода командировки. Помимо этого, им выплачиваются суточные и компенсируются связанные с командировкой расходы.

2. Размер этих выплат и порядок их уплаты устанавливается Правительством.

3. Лиц в возрасте до восемнадцати лет направлять в служебные командировки не разрешается. Беременные женщины, недавно родившие женщины и кормящие грудью женщины, работники, воспитывающие ребенка в возрасте до трех лет, а также работники без супруга (супруги), воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка, страдающего каким-либо недугом, в возрасте до восемнадцати лет, могут направляться в служебную командировку только с их согласия.

4. Дополнительные гарантии работникам, командируемым для выполнения временной работы в иностранное государство, и работникам, командированным работодателями иностранных государств для выполнения временной работы на территорию Литовской Республики, устанавливает специальный закон Литовской

Республики. Эти гарантии применяются независимо от права, применяемого к их трудовым отношениям.

Статья 221. Гарантии и компенсации при приеме или переводе на работу в другую местность

1. Во всех случаях, когда работник принимается или переводится на работу в другую местность (за исключением приема или перевода на работу по собственному желанию), ему выплачиваются:

- 1) деньги на расходы по переезду самого работника и членов его семьи;
- 2) расходы по провозу имущества;
- 3) суточные за проведенное в пути время;

4) заработная плата за время подготовки к поездке и устройства в новой местности, но не более, чем за шесть дней, а также за время, проведенное в пути.

2. В коллективных или трудовых договорах может быть установлена оплата и других расходов, связанных с переездом (в форме одноразовых пособий и др.).

3. Если работник принимается на работу или переводится на работу в другую местность по собственному желанию, указанные в части 1 настоящей статьи выплаты могут быть установлены по соглашению сторон.

Статья 222. Случаи возврата выплаченных компенсаций

1. Если работник без уважительной причины не является на работу или отказывается начать работу, либо по собственному желанию без уважительных причин расторгает трудовой договор до истечения срока его действия, который был установлен в законе или обусловлен при приеме или переводе на работу, а при отсутствии установленного срока действия – расторгает трудовой договор до окончания одного рабочего года, либо осуществляет действия, которые в соответствии с законом являются основанием для расторжения трудового договора, он обязан вернуть предприятию все средства, выплаченные ему в связи с переселением для работы в другую местность.

2. Работник, не явившийся на работу или отказавшийся начать работу по уважительной причине, обязан возратить выплаченные ему суммы, за вычетом из них уже понесенных дорожных расходов.

Статья 223. Удовлетворение денежных требований

1. Денежные требования работников, которые возникают вследствие трудовых отношений, требования по возмещению ущерба в связи с нанесением увечья или иного

телесного повреждения, заболеванием профессиональной болезнью, либо в связи со смертью в результате несчастного случая на работе удовлетворяются в первую очередь.

2. Для удовлетворения установленных в части 1 настоящей статьи требований в установленном законодательством порядке могут использоваться средства созданного Правительством специального фонда.

Статья 224. Основания для удержаний из заработной платы

1. Удержания из заработной платы могут производиться только в установленных законодательством случаях.

2. Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности предприятию, учреждению или организации, где они работают, могут производиться по указанию администрации:

1) для возврата аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переселением в другую местность, а также за хозяйственные услуги; для возмещения ущерба, нанесенного по вине работника предприятию. В этих случаях администрация вправе дать указание произвести удержание не позднее, чем в течение одного месяца со дня, в который истек срок, установленный для возврата аванса или погашения задолженности, была излишне выплачена вследствие счетных ошибок сумма или выявлен нанесенный работником ущерб, если задолженность работника не превышает его месячной средней заработной платы за один месяц;

2) при увольнении работника с работы до истечения того рабочего года, в счет которого он получил отпуск, для взыскания за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется с работы при отсутствии его вины.

3. Не допускается взыскание с работника излишне выплаченной и исчисленной с неправильным применением закона заработной платы, за исключением случаев счетной ошибки.

Статья 225. Ограничение размера вычетов из заработной платы

1. Размер вычетов из заработной платы, не превышающей установленного Правительством минимального месячного оклада, не может превышать двадцати процентов, а при взыскании содержания в виде периодических выплат, возмещения ущерба, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также лишением

кормильца жизни, и возмещения ущерба, причиненного преступным деянием – до пятидесяти процентов причитающейся работнику заработной платы.

2. При производстве вычетов из заработной платы, не превышающей установленного Правительством минимального месячного оклада, по нескольким исполнительным документам, за работником должно быть сохранено пятьдесят процентов от подлежащей к выплате заработной платы.

3. Из части заработной платы, превышающей установленный Правительством размер минимального месячного оклада, вычитается семьдесят процентов подлежащей к выплате заработной платы, если судом не устанавливается меньший размер вычетов.

Статья 226. Запрет на производство удержаний из выходного пособия, компенсационных и некоторых других выплат

Не разрешается производить удержания из выходного пособия, компенсационных и других выплат, из которых в соответствии с законами взыскание не производится.

РАЗДЕЛ XVI ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Статья 227. Обеспечение дисциплины труда

1. Дисциплина труда на месте работы обеспечивается путем создания организационных и экономических условий для нормальной производительной работы, а также путем поощрения за хорошую работу.

2. К работникам, нарушившим дисциплину труда, могут применяться меры дисциплинарного воздействия.

Статья 228. Обязанности работников

Работники должны работать добросовестно и честно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять правомерные указания работодателя и администрации, нормы труда, соблюдать технологическую дисциплину, требования по безопасности и здоровью работников, беречь имущество работодателя.

Статья 229. Обязанности работодателя

Работодатель и администрация обязаны надлежащим образом организовать работу работников, соблюдать трудовое законодательство, требования регламентирующих

безопасность и здоровье работников, а также других правовых актов, проявлять заботу о нуждах работников.

Статья 230. Правила трудового распорядка

Порядок работы на месте работы определяется правилами трудового распорядка. Их утверждает работодатель после согласования с представителями работников.

Статья 231. Специальные правовые акты, регламентирующие дисциплину труда

В некоторых отраслях и областях хозяйства страны дисциплину труда отдельных категорий работников регламентируют законы, уставы и положения о дисциплине или иные специальные правовые акты.

Статья 232. Описания должности и положения о ней

В некоторых профессиях и на службах помимо правил трудового распорядка уставов и положений о дисциплине, обязанности работников могут также устанавливаться описаниями должности и положением о ней.

Статья 233. Применяемые работодателем поощрения

За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, производительный труд, высококачественную продукцию, продолжительную и безупречную работу, а также за другие результаты работы работодатель может поощрять работников (объявить благодарность, наградить подарком, премировать, предоставить дополнительный отпуск, в первоочередном порядке направить на стажировку и др.).

Статья 234. Нарушение дисциплины труда

Нарушением дисциплины труда является невыполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее их выполнение по вине работника.

Статья 235. Грубое нарушение трудовых обязанностей

1. Грубым нарушением трудовых обязанностей является нарушение дисциплины труда, в результате которого грубо нарушаются положения законов и других нормативных правовых актов, непосредственно регламентирующих работу работника или иным образом грубо нарушаются трудовые обязанности либо установленный трудовой распорядок.

2. Грубым нарушением трудовых обязанностей считается:

- 1) недопустимое поведение с посетителями или интересантами либо другие действия, непосредственно нарушающие конституционные права людей;
- 2) разглашение государственных, служебных, коммерческих или технологических тайн либо их сообщение конкурирующему предприятию;
- 3) участие в деятельности, которая в соответствии с положениями законов, других нормативных правовых актов, правил трудового распорядка, коллективных или трудовых договоров не совместимо с трудовыми функциями;
- 4) использование должностного положения для получения незаконных доходов для себя или для других лиц либо по другим личным побуждениям, а также самоуправство или бюрократизм;
- 5) нарушение равных прав женщин и мужчин или сексуальные домогательства по отношению к сотрудникам, починенным или интересантам;
- 6) отказ в предоставлении информации в случае, если законы, другие нормативные правовые акты или правила трудового распорядка обязывают ее предоставлять, либо предоставление в этих случаях заведомо неверной информации;
- 7) деяния, носящие признаки воровства, мошенничества, присвоения или растраты имущества, принятия незаконного вознаграждения, несмотря на то, что за эти деяния работник не привлекался к уголовной или административной ответственности;
- 8) нахождение работника в рабочее время на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, за исключением случаев, когда опьянение было вызвано происходящими на предприятии производственными процессами;
- 9) неявка на работу в течение всего рабочего дня (смены) без уважительных причин;
- 10) отказ от проверки здоровья, если такие проверки являются обязательными для работника;
- 11) другие проступки, которыми грубо нарушается трудовой распорядок.

Статья 236. Основания для дисциплинарной ответственности

Дисциплинарному взысканию может подвергаться только нарушивший дисциплину труда работник. В законах и других регламентирующих дисциплину труда нормативных актах в области трудового права такая ответственность может быть установлена и за другие проступки.

Статья 237. Дисциплинарные взыскания

1. За нарушения дисциплины труда могут применяться следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнения с работы (часть 3 статьи 136 Кодекса).

2. В отношении некоторых категорий работников в законах и иных регламентирующих дисциплину труда нормативных правовых актах могут быть установлены и другие дисциплинарные взыскания.

Статья 238. Выбор дисциплинарного взыскания

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть нарушения дисциплины труда и повлеченные им последствия, вина работника, обстоятельства совершения этого нарушения, то, как работник работал прежде.

Статья 239. Запрет на применение нескольких дисциплинарных взысканий за одно нарушение дисциплины труда

За каждое нарушение трудовой дисциплины может применяться только одно дисциплинарное взыскание. Если после наложения дисциплинарного взыскания работник продолжает нарушать трудовую дисциплину, дисциплинарное взыскание может применяться повторно.

Статья 240. Порядок наложения дисциплинарного взыскания

1. До наложения дисциплинарного взыскания работодатель должен в письменной форме затребовать объяснение работника в письменной форме о нарушении трудовой дисциплины. Если в течение установленного работодателем или администрацией срока работник без уважительных причин не представляет объяснение, дисциплинарное взыскание может налагаться и без объяснения.

2. В установленных законодательством случаях до наложения дисциплинарного взыскания необходимо получить предварительное согласие соответствующего органа.

3. Дисциплинарное взыскание налагается по приказу (распоряжению) работодателя или администрации и работник извещается об этом под расписку.

Статья 241. Срок наложения дисциплинарного взыскания

1. Дисциплинарное взыскание налагается непосредственно после обнаружения нарушения трудовой дисциплины, но не позднее чем в течение одного месяца со дня

обнаружения нарушения, без учета времени, в течение которого работник отсутствовал на работе по причине болезни, находился в командировке или отпуске, а при возбуждении уголовного дела – не позднее чем в течение двух месяцев со дня прекращения уголовного дела или вступления в законную силу приговора суда.

2. Не разрешается наложение дисциплинарного взыскания по истечении шести месяцев со дня совершения нарушения. Если нарушение трудовой дисциплины устанавливается при проведении аудита, денежной ревизии или ревизии иных ценностей (инвентаризации), дисциплинарное взыскание может налагаться не позднее чем в течение двух лет со дня совершения нарушения.

Статья 242. Обжалование дисциплинарного взыскания

1. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке рассмотрения трудовых споров.

2. Орган по рассмотрению трудовых споров вправе снять дисциплинарное взыскание с учетом тяжести, обстоятельств совершенного нарушения трудовой дисциплины, предыдущей работы и поведения работника, того, соответствует ли дисциплинарное взыскание тяжести совершенного нарушения, соблюдался ли установленный порядок назначения взыскания.

Статья 243. Срок действия дисциплинарного взыскания

Если в течение одного года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Статья 244. Снятие дисциплинарного взыскания

Если работник добросовестно и честно работает, наложенное на него взыскание можно снять до истечения срока действия дисциплинарного взыскания.

РАЗДЕЛ XVII

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Статья 245. Основания для наступления материальной ответственности

Материальная ответственность наступает в связи с правонарушением, в результате которого один субъект трудовых отношений наносит ущерб другому субъекту, невыполнения своих трудовых обязанностей или ненадлежащего выполнения.

Статья 246. Условия наступления материальной ответственности

Материальная ответственность наступает при наличии всех следующих условий:

- 1) наносится ущерб;
- 2) наносится ущерб в результате незаконной деятельности;
- 3) наличествует причинная связь между незаконной деятельностью и возникновением ущерба;
- 4) наличествует вина нарушителя;
- 5) нарушитель и потерпевшая сторона на момент нарушения прав были связаны трудовыми отношениями;
- 6) возникновение ущерба связано с трудовой деятельностью.

Статья 247. Учет вины потерпевшего

Если условия для возникновения ущерба были созданы виной потерпевшего (в случаях нанесения увечий и смерти – грубой неосторожностью со стороны лица, получившего увечья (скончавшегося), возмещение ущерба уменьшается с учетом степени вины или требование о возмещении ущерба отклоняется.

Статья 248. Случаи наступления материальной ответственности работодателя

Материальная ответственность работодателя наступает в случае:

- 1) увечья или смерти работника либо заболевания профессиональной болезнью, если он не был застрахован социальным страхованием от несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний (статья 249 Кодекса);
- 2) нанесения ущерба наносится в результате приведения в негодность, уничтожения или утраты имущества работника (статья 249 Кодекса);
- 3) иного нарушения имущественных интересов работника или других лиц (статья 249 Кодекса);
- 4) нанесения работнику неимущественного ущерба.

Статья 249. Возмещение ущерба, причиненного в результате увечья работника, его смерти, нарушения имущественных интересов работника или других лиц

Работодатель в соответствии с нормами Гражданского кодекса обязан возместить ущерб, принесенный в результате нанесения увечья работнику или иного повреждения его здоровья, либо в случае смерти или заболевания профессиональной болезнью, если он не

был застрахован социальным страхованием от несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний, а также в случае приведения в негодность, уничтожения или утраты имущества работника, а также нарушения его имущественных интересов или имущественных интересов других лиц.

Статья 250. Возмещение неимущественного ущерба

Стороны трудового договора обязаны возместить друг другу нанесенный неимущественный ущерб. Его размер в каждом случае устанавливается судом на основании Гражданского кодекса.

Статья 251. Возмещение ущерба после реорганизации предприятия, учреждения или организации

Если предприятие, учреждение или организация (работодатель), обязанное возместить ущерб потерпевшему реорганизуется, требования по возмещению ущерба переходят к правопреемнику этого предприятия, учреждения или организации.

Статья 252. Возмещение ущерба после ликвидации предприятия

1. После ликвидации государственного предприятия, учреждения или организации либо предприятия, учреждения или организации самоуправления обязанность возмещения ущерба переходит к государству или самоуправлению.

2. Если предприятие, учреждение или организация ликвидируются без возмещения потерпевшим лицам нанесенного в результате несчастного случая на работе или профессионального заболевания ущерба, суммы возмещения ущерба накапливаются и взыскиваются в установленном Гражданским кодексом порядке.

Статья 253. Случай материальной ответственности работников

Работник обязан возместить материальный ущерб, возникший в связи с:

- 1) утратой имущества или снижением его стоимости, порчей (повреждением);
- 2) перерасходом материалов;
- 3) штрафами и компенсационными выплатами, которые работодатель должен был выплатить по вине работника;
- 4) расходами, возникшими вследствие порчи вещей;
- 5) ненадлежащим хранением материальных ценностей;
- 6) ненадлежащим учетом материальных и денежных ценностей;

7) с принятием мер по предотвращению выпуска некачественной продукции, хищения материальных или денежных ценностей;

8) нарушением иных правил трудового распорядка, должностных или других инструкций.

Статья 254. Пределы материальной ответственности работников

Работник обязан возместить весь нанесенный ущерб, но не более чем в размере его средней заработной платы за три месяца, за исключением случаев, установленных в статье 255 настоящего Кодекса.

Статья 255. Случаи обязательного возмещения работниками ущерба в полном размере

Работник обязан полностью возместить ущерб, если:

- 1) ущерб нанесен преднамеренно;
- 2) ущерб нанесен в результате его преступного деяния, которое констатировано в установленном Уголовно-процессуальном кодексе порядке;
- 3) ущерб нанесен работником, с которым заключен договор о полной материальной ответственности;
- 4) ущерб нанесен в результате потери инструментов, одежды, средств защиты, которые были переданы работнику для использования в работе, а также утраты материалов, полуфабрикатов или изделий в процессе производства;
- 5) ущерб нанесен иным способом или иному имуществу, если полная материальная ответственность за него установлена специальными законами;
- 6) ущерб, нанесен работником в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 7) это установлено в коллективном договоре.

Статья 256. Договор о полной материальной ответственности

Редакция части 1 до 31 декабря 2010 г.:

*1. Договор о полной материальной ответственности может заключаться с работниками, работа которых непосредственно связана с хранением, принятием, выдачей, продажей, покупкой, транспортировкой материальных ценностей, и относительно средств, переданных работнику для использования в работе. Перечень конкретных работ и должностей устанавливается в коллективном договоре, а при его отсутствии – в правилах трудового распорядка после согласования с представителями работников. Этот договор

оформляется в письменной форме. В нем должно указываться, за какие материальные ценности работник берет на себя полную материальную ответственность, и какие обязательства берет на себя работодатель, обеспечивая условия, чтобы ущерб не возникал.

Редакция части 1 с 1 января 2011 г.:

1. Договор о полной материальной ответственности может заключаться с работниками, работа которых непосредственно связана с хранением, принятием, выдачей, продажей, покупкой, транспортировкой материальных ценностей, и относительно средств, переданных работнику для использования в работе. Перечень конкретных работ и должностей устанавливается в коллективном договоре. Этот договор оформляется в письменной форме. В нем должно указываться, за какие материальные ценности работник берет на себя полную материальную ответственность, и какие обязательства берет на себя работодатель, обеспечивая условия, чтобы ущерб не возникал.

2. В случаях, когда по причине совместного выполнения работы невозможно разграничить ответственность разных работников, может заключаться договор о полной материальной ответственности с группой работников. В этом случае ущерб возмещают все подписавшие договор работники. Часть каждого из них при возмещении ущерба устанавливается пропорционально отработанному им времени, в течение которого возник ущерб, если в договоре не установлено иначе.

3. Договоры о полной материальной ответственности не могут заключаться с работниками в возрасте до восемнадцати лет.

***Примечание:** положения коллективного договора, установленные в соответствии с настоящим Законом, действуют до **31 декабря 2010 г.**

Статья 257. Определение размера подлежащего возмещению ущерба

1. Размер подлежащего возмещению ущерба составляют прямые убытки и неполученные доходы.

2. При умышленном нанесении ущерба должен быть возмещен ущерб в полном размере.

3. Ущерб исчисляется с учетом стоимости имущества вычета износа и естественной убыли, а также понесенных расходов (прямых убытков).

4. Подлежащий возмещению ущерб устанавливается в размере, приобретенном работодателем по регрессивному праву в связи с возмещением нанесенного работником ущерба.

5. Орган по рассмотрению трудового спора может уменьшить размер подлежащего возмещению ущерба с учетом обстоятельств, обусловивших возникновение ущерба, а

также имущественного состояния ответчика, за исключением случаев, умышленного нанесения ущерба. Если в отношении определенного работника уменьшается возмещение ущерба по причине его имущественного положения, это не может быть основанием для увеличения подлежащего возмещению ущерба для других участников групповой ответственности.

Статья 258. Порядок взыскания причиненного работником ущерба

1. Причиненный работником и не возмещенный добровольно по договоренности сторон в натуральном виде или в денежном выражении ущерб без превышения его средней месячной заработной платы может удерживаться из причитающейся работнику заработной платы по письменному указанию работодателя.

2. Указание работодателя о взыскании этого ущерба может быть принято не позднее чем в течение одного месяца со дня обнаружения ущерба.

3. Работник в случае несогласия с указанием работодателя вправе обратиться в органы по рассмотрению трудовых споров. Обращение в орган по рассмотрению трудовых споров приостанавливает взыскание.

РАЗДЕЛ XVIII

БЕЗОПАСНОСТЬ И ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ

Статья 259. Безопасность и здоровье работников

Безопасность и здоровье работников – это все превентивные меры, предназначенные для сохранения трудоспособности, здоровья и жизни работников на работе, которые используются или планируются на всех этапах деятельности предприятия, для защиты работников от профессионального риска или его максимального уменьшения.

Статья 260. Право работников на безопасный труд

1. Каждому работнику должны быть созданы надлежащие, безопасные и безвредные для здоровья условия труда, установленные в Законе о безопасности и здоровье работников.

2. Обеспечить безопасность работников и их здоровье обязан работодатель. С учетом размера предприятия, опасностей для работников работодатель учреждает на предприятии или нанимает аттестованную службу по безопасности и здоровью работников, либо эти функции исполняет самостоятельно.

Статья 261. Оборудование рабочих мест

1. Рабочее место и окружающая среда каждого работника должны быть безопасными, удобными и безвредными для здоровья, оборудованными в соответствии с требованиями нормативных правовых актов о безопасности и здоровье работников.

2. Новые и реконструированные предприятия, их подразделения принимаются в эксплуатацию в установленном Правительством порядке.

Статья 262. Средства труда

1. Разрешается использовать только технически исправные средства труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов о безопасности и здоровье работников.

2. Минимальные требования по безопасности и здоровью работников в отношении средств труда устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами о безопасности и здоровье работников.

3. Обязательные требования по безопасности и здоровью к производству отдельных средств труда или их групп, и процедурам оценки их соответствия устанавливаются техническими регламентами и другими нормативными правовыми актами по безопасности и здоровью работников.

4. Требования к использованию конкретного средства по безопасности труда устанавливаются в документах средства труда. Их наряду со средством труда обязан представить производитель.

5. Обязательный постоянный надзор за потенциально опасным оборудованием осуществляют его владельцы.

Статья 263. Защита от воздействия опасных химических веществ

1. На предприятиях, на которых в процессах производства используются, производятся, транспортируются или хранятся опасные для здоровья людей химические вещества, работодатели устанавливают и осуществляют меры по обеспечению охраны здоровья работников, окружающей среды.

2. Упаковка опасных химических веществ подлежит маркировке знаками опасных химических веществ, предупреждающими об их вредности или опасности.

3. Работники должны проходить обучение и инструктаж по безопасному обращению с конкретными опасными химическими веществами. На рабочих местах должны быть оборудованы средства коллективной защиты, установлены специальные

системы регистрации количества этих веществ в рабочей среде, системы предупреждения работников об опасности, работники должны быть обеспечены средствами индивидуальной защиты.

Статья 264. Организация и осуществление безопасного выполнения работы

1. Работа должна организовываться в соответствии с требованиями нормативных правовых актов о безопасности и здоровье работников.

2. Работодатель на основании принципов обеспечения безопасности и здоровья работников, нормативных правовых актов о безопасности и здоровье работников, технических документов, технологических процессов и средств труда:

1) оценивает возможный риск для безопасности и здоровья работников;

2) заполняет Паспорт состояния безопасности и здоровья работников предприятия. В нем устанавливается, какие рабочие места, средства труда, время работы и отдыха соответствуют требованиям нормативных правовых актов о безопасности и здоровье работников, а также устанавливаются меры улучшения безопасности и здоровья работников, если состояние безопасности и здоровья работников не соответствует требованиям;

3) в соответствии с Положением о службах по безопасности и здоровью работников предприятий устанавливает порядок контроля за соблюдением на предприятии требований по безопасности и здоровью работников, при утверждении положения о службе по безопасности и здоровью работников предприятия или должностных инструкций специалистов по безопасности работников предприятия, при наложении обязательств на руководителей подразделений по осуществлению средств по безопасности и здоровью работников и контролю за соблюдением требований по безопасности и здоровью работников;

4) разрабатывает местные (локальные) нормативные правовые акты по безопасности и здоровью работников предприятия (инструкции по безопасности и здоровью работников, правила безопасного выполнения работ и другие необходимые местные (локальные) нормативные правовые акты предприятия).

3. Утвержденные приказом, распоряжением или другим документом работодателя местные (локальные) нормативные правовые акты по безопасности и здоровью работников, нормативные правовые акты по безопасности и здоровью работников являются обязательными. С ними работники знакомятся под расписку.

4. Несоблюдение нормативных правовых актов по безопасности и здоровью работников, правил организации и выполнения работ, требований инструкций является нарушением трудовой дисциплины.

Статья 265. Обязательные медицинские осмотры

1. Работники в возрасте до восемнадцати лет обязаны проходить медицинский осмотр при поступлении на работу и ежегодно до исполнения восемнадцати лет.

2. Работники, которые на работе могут подвергаться факторам профессионального риска, обязаны проходить медицинский осмотр до поступления на работу, а работая на предприятии – проходить медицинский осмотр периодически, в соответствии с утвержденным на предприятии графиком медицинских осмотров здоровья работников. Работники, работа которых связана с профессиональным риском, использованием опасных канцерогенных веществ в процессе работы, подвергается медицинскому осмотру при приеме на работу; во время работы на предприятии и смене работы или места работы, медицинский осмотр осуществляется периодически.

3. В целях охраны здоровья населения должны проводиться медицинские осмотры (обследования) работников пищевой промышленности, предприятий общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебных и профилактических учреждений, а также детских учреждений и некоторых других предприятий, учреждений, организаций.

4. Работники, работающие в ночное время и посменно, обязаны проходить медицинский осмотр до поступления на работу, а во время работы – периодически проходить медицинский осмотр в соответствии с утвержденным на предприятии, в учреждении, организации графиком медицинских осмотров работников.

5. Работодатель утверждает список работников, которые обязаны пройти медицинский осмотр, и согласованный с учреждением по надзору за здоровьем график медицинских осмотров; знакомит с ним работников под расписку.

6. Обязательные медицинские осмотры проводятся в рабочее время. Оплата за обязательные медицинские осмотры поступающих на работу лиц и работников учреждениям по надзору за здоровьем производится в установленном Правительством порядке. Среднюю заработную плату за рабочее время, в течение которого работник проходил медицинский осмотр, работникам выплачивает работодатель.

7. Работник, который отказался в установленное время пройти медицинский осмотр, отстраняется от работы и ему не выплачивается заработная плата. Такой отказ считается грубым нарушением трудовых обязанностей.

8. Перечень профессий, работ, занятые на которых лица при поступлении и позднее обязаны периодически проходить медицинский осмотр, порядок прохождения медицинского осмотра устанавливает Правительство.

Статья 266. Приостановление работ

1. Работы приостанавливаются в установленном нормативными правовыми актами порядке:

- 1) если работник (работники) не обучены безопасному выполнению работы;
- 2) при неисправности средства труда или возникновении аварийной ситуации – угрозы;
- 3) при выполнении работы с нарушением установленных технологических регламентов;
- 4) при выполнении работы без необходимых средств коллективной защиты или если работники не обеспечены необходимыми средствами коллективной и (или) индивидуальной защиты;
- 5) в других случаях, когда рабочая среда является вредной и (или) опасной для здоровья, жизни.

2. При возникновении опасности на предприятии или в подразделении предприятия работодатель обязан:

- 1) об угрожающей опасности как можно быстрее сообщить всем работникам и тем лицам, кому может угрожать опасность, а также сообщить о том, какие средства будут использованы для обеспечения безопасности и охраны здоровья работников, какие действия обязаны предпринять сами работники;
- 2) предпринять действия для приостановления работ и для передачи работникам указаний покинуть рабочие помещения и перейти в безопасное место;
- 3) организовать оказание первой медицинской помощи потерпевшим, а также эвакуацию работников;
- 4) как можно быстрее информировать соответствующие внутренние и внешние службы (гражданской безопасности, противопожарной безопасности, по надзору за здоровьем, полиции) об опасности и потерпевших работниках;
- 5) до оказания помощи предприятию специализированными службами для ликвидации опасности привлечь предварительно обученных работников, работников службы по безопасности и здоровью работников предприятия и представителей работников.

3. В установленных в части 1 настоящей статьи случаях, когда работодатель или уполномоченное им лицо не предпринимает меры по охране работников от возможной опасности, работы приостанавливаются в следующем порядке:

1) с требованием о приостановлении работ имеет право выступить комитет по безопасности и здоровью работников предприятия, представители работников;

2) если работодатель или уполномоченное им лицо отказывается от выполнения требования комитета по безопасности и здоровью работников предприятия или представителей работников, комитет, представители работников сообщают об этом в Государственную инспекцию труда;

3) инспектор труда после оценки состояния безопасности и здоровья работников может принять решение обязать работодателя приостановить работы;

4) если работодатель или руководитель подразделения отказывается выполнять требования инспекторов труда, последние вправе обратиться за помощью в полицию для выполнения требования о приостановлении работ и выводе работников из опасных рабочих мест или зон.

4. Работники, по возможности, должны незамедлительно сообщить работодателю или руководителю подразделения о неисправных средствах труда или возникшей аварийной ситуации – угрозе.

5. Каждое предприятие, учреждение, организация и все их подразделения обязаны иметь планы эвакуации работников.

6. Предприятия, на которых производятся, используются, хранятся опасные вещества, обязаны иметь планы по предупреждению и ликвидации возможной аварии. Перечень таких предприятий утверждается в установленном Правительством порядке.

7. Планы эвакуации работников должны размещаться на видных местах на информационных стендах предприятия и его подразделений. Работники службы по безопасности и здоровью работников предприятия, представители работников обязаны быть хорошо ознакомлены с планами эвакуации и планами по предупреждению и ликвидации аварий на предприятии.

8. За время, на которое приостанавливаются работы в установленных в части 1 настоящей статьи случаях, работникам работодатель выплачивает среднюю заработную плату.

9. Работы также должны быть приостановлены, если природные условия препятствуют их безопасному выполнению. В случаях опасности работодатель для предотвращения несчастных случаев на производстве на основании законодательства вправе перевести работников на не обусловленную трудовым договором работу на том же

предприятия или на другом предприятии в той же местности. Запрещается перевод работника на такую работу, которая ему запрещена по состоянию здоровья. В отсутствие работы на других рабочих местах, где работники могут безопасно работать в установленном законодательством порядке, объявляется простой. Если работы приостанавливаются в случае возникновения опасности в связи с природными условиями, работникам производится оплата как за простой.

Статья 267. Бытовые, санитарно-гигиенические помещения на предприятии

1. В установленном нормативными правовыми актами по безопасности и здоровью работников на предприятиях порядке оборудуются помещения или места для отдыха, переодевания, хранения одежды, обуви, средств индивидуальной защиты, санитарные помещения и помещения личной гигиены с умывальными, душевыми, туалетами.

2. На предприятиях, на которых используются опасные вещества, санитарные помещения и помещения личной гигиены оборудуются с соблюдением специальных требований по обустройству таких помещений. Требования по обустройству таких санитарных помещений и помещений личной гигиены должны быть установлены в нормативных правовых актах по безопасности и здоровью работников с учетом характера работы, используемых веществ, численности работников.

3. Медицинские пункты, помещения для питания на предприятии оборудуются с учетом численности работников в соответствии с требованиями по обустройству таких помещений.

4. Требования по оборудованию бытовых, санитарно-гигиенических помещений устанавливаются Правительством.

Статья 268. Аттестация работодателей и их представителей

1. Знания каждого работодателя или уполномоченного им лица в области безопасности и здоровья работников подвергаются обязательной проверке до начала эксплуатации им предприятия или предоставления услуг и позднее не реже, чем каждые пять лет в установленном Правительством порядке.

2. Перечень работодателей, которые освобождаются от проверки (аттестации) знаний в области безопасности и здоровья работников, утверждает Правительство.

Статья 269. Участие работников в осуществлении мер по безопасности и здоровью работников

1. Работодатель обязан информировать работников и консультироваться с ними по всем вопросам анализа состояния безопасности и здоровья работников, планирования, организации мероприятий и контроля. Работодатель создает условия работникам и их представителям для участия в дискуссиях при рассмотрении вопросов по безопасности и здоровью работников. С этой целью создаются комитеты по безопасности и здоровью работников предприятия или избираются представители работников. Они действуют в соответствии с утвержденным Комиссией по безопасности и здоровью работников общим положением о комитете по безопасности и здоровью работников предприятий. Положение о комитете по безопасности и здоровью работников предприятия утверждает работодатель, после согласования с представителями работников предприятия (статья 19 Кодекса).

2. Членам комитета (уполномоченным) и представителям работников, исполняющим возложенные на них комитетом обязательства, выплачивается их средняя заработная плата.

Статья 270. Инструктаж, обучение и аттестация работников по вопросам безопасности и здоровья работников

1. Работодатель не может требовать, чтобы работник приступал к работе на предприятии, если он не обучен и (или) не прошел инструктаж по безопасности работы.

2. Работодатель обеспечивает, чтобы работник, направленный на предприятие из любого другого предприятия, не приступал к работе до тех пор, пока он не будет информирован об имеющихся и возможных факторах риска на предприятии, не прошел инструктаж по безопасности работы на конкретном месте работы, несмотря на то, что на предприятии, на котором он постоянно работает, он был в установленном порядке инструктирован и обучен безопасности работы.

Статья 271. Обеспечение работников средствами защиты

1. Работодатель на основе нормативных правовых актов о безопасности и здоровье работников и оценки состояния безопасности и здоровья работников на предприятии оборудует средства коллективной защиты, бесплатно выдает работникам средства индивидуальной защиты.

2. Если средства коллективной защиты не обеспечивают защиту работников от факторов риска, работникам должны быть выданы средства индивидуальной защиты. Средства индивидуальной защиты должны быть приспособленными для работы, удобными в использовании и не создавать дополнительных угроз безопасности

работников. Требования по проектированию, производству, оценке соответствия средств индивидуальной защиты устанавливаются нормативными правовыми актами по безопасности и здоровью работников.

Статья 272. Организация услуг по надзору за здоровьем

1. Работодатель обязан обеспечить предоставление работникам первой медицинской помощи: вызвать скорую медицинскую помощь при несчастных случаях или острых заболеваниях на работе.

2. Перевозку в учреждение по надзору за здоровьем работников, заболевших на месте работы или пострадавших от травм при отсутствии необходимости вызова скорой медицинской помощи, организует работодатель или руководитель подразделения.

3. Работодатель в установленном в коллективном договоре порядке создает условия для оказания других услуг по надзору за здоровьем.

Статья 273. Обязанность работодателя перевести работника на другую работу по состоянию здоровья

1. Работник, который по заключению Службы по установлению степени недуга и трудоспособности при Министерстве социальной защиты и труда или учреждения по надзору за здоровьем о состоянии здоровья не может выполнять обусловленную работу (замещать должность), поскольку это представляет опасность для его здоровья или его работа может быть опасной для других, по его согласию должен быть переведен на соответствующую состоянию его здоровью и, по возможности, квалификации работу.

2. Если работник не согласен с переводением на предлагаемую работу или на предприятии отсутствует работа, на которую он мог бы быть переведен, работодатель в установленном настоящим Кодексом порядке увольняет работника с работы, за исключением случая, установленного в статье 212 Кодекса.

Статья 274. Обязанности работников

1. Работники обязаны выполнять требования нормативных правовых актов по безопасности и здоровью работников предприятия и проявлять максимальную заботу о безопасности и здоровье других работников.

2. Общие обязанности работников по обеспечению безопасности и здоровья работников устанавливаются в правилах трудового распорядка. Конкретные обязанности работников по охране своего здоровья и жизни, а также здоровья и жизни других работников, устанавливаются в инструкциях по безопасности и здоровью работников,

описаниях должности и положениях о ней. В них должны быть указаны существующие и возможные факторы риска для безопасности и здоровья работников, требования по безопасному использованию средств труда.

Статья 275. Права работников

Работники вправе:

- 1) требовать обеспечения работодателем безопасности и здоровья работников, оборудования средств коллективной защиты, обеспечения средствами индивидуальной защиты;
- 2) получить информацию от руководителя подразделения, работодателя об имеющихся в их рабочей среде вредных и (или) опасных для здоровья факторах;
- 3) ознакомиться с результатами предварительных и периодических медицинских осмотров; в случае несогласия с результатами осмотра пройти повторный медицинский осмотр;
- 4) уполномочить представителя (представителей) работников или самостоятельно договариваться с работодателем об улучшении безопасности и здоровья работников;
- 5) отказаться от выполнения работы при наличии угрозы для безопасности и здоровья, а также выполнять те работы, безопасному выполнению которых он не был обучен, если не оборудованы средства коллективной защиты или он не обеспечен необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- 6) требовать в установленном законодательством порядке возмещения ущерба, нанесенного здоровью по причине небезопасных условий труда;
- 7) при возникновении вопросов по безопасности и здоровью обращаться к представителю работников, руководителю подразделения, работодателю, в службу по безопасности и здоровью работников предприятия, комитет по безопасности и здоровью работников предприятия, Государственную инспекцию труда или другой государственный орган.

Статья 276. Отказ работника от выполнения работы

1. В установленных в пункте 5 статьи 275 настоящего Кодекса случаях работник прекращает работу и незамедлительно извещает в письменной форме работодателя о причине отказа от выполнения работы.

2. В случае несогласия работодателя с представленными работником мотивами необеспечения безопасности и здоровья работников, споры об отказе работника от выполнения работы рассматриваются в установленном законодательством порядке.

3. За время, в течение которого работник обоснованно отказывался от выполнения работы, работнику выплачивается средняя заработная плата.

4. Необоснованный отказ от выполнения работы является нарушением трудовой дисциплины, и за неотработанное время оплата не производится.

Статья 277. Труд лиц в возрасте до восемнадцати лет

1. Лица в возрасте до восемнадцати лет не могут привлекаться к выполнению:

1) работы, которая является непосильной в физическом и психологическом отношении;

2) работы, при выполнении которой применяются токсические, канцерогенные, мутагенные или другие воздействующие на состояние здоровья вещества;

3) работы, при выполнении которой возможно воздействие ионизирующей радиации, других вредных и (или) опасных для здоровья факторов;

4) работы, при выполнении которой имеется повышенная вероятность несчастных случаев или заболеваний профессиональными болезнями, а также работы, безопасно выполнить которую лицо было бы не в состоянии в связи с недостаточной осторожностью или нехваткой опыта.

2. Правительство утверждает порядок трудоустройства, медицинского осмотра лиц в возрасте до восемнадцати лет и определения возможности их выполнять конкретную работу, продолжительность рабочего времени, перечень запрещенных для выполнения ими работ, вредных, опасных для здоровья факторов.

3. Правительство определяет условия и порядок профессиональной подготовки лиц в возрасте до восемнадцати лет.

4. Лица в возрасте до восемнадцати лет не могут работать одновременно более чем на одном месте работы, если общая продолжительность рабочего времени превышает установленную в Законе о безопасности и здоровье работников продолжительность труда.

5. На предприятии, в учреждении, организации должен быть составлен список работников в возрасте до восемнадцати лет.

Статья 278. Охрана материнства

1. Беременных женщин, недавно родивших женщин или кормящих грудью женщин не разрешается привлекать к работе в таких условиях труда и при наличии таких факторов, которые могут оказать негативное воздействие на здоровье матери или младенца. Перечень вредных условий труда и опасных факторов для беременных женщин,

недавно родивших женщин или кормящих грудью женщин (в дальнейшем в настоящей статье – перечень вредных условий труда) утверждается Правительством.

2. Работодатель на основании перечня вредных условий труда, а также результатов оценки рабочей среды, обязан установить характер и продолжительность возможного воздействия на безопасность и здоровье беременных женщин, недавно родивших женщин или кормящих грудью женщин. В случае установления возможного воздействия работодатель обязан принять временные меры для устранения такого риска.

3. В случае невозможности устранения опасных факторов работодатель осуществляет меры по улучшению условий труда для того, чтобы беременная женщина, недавно родившая женщина или кормящая грудью женщина не испытывала бы в дальнейшем воздействия таких факторов. Если изменением условий труда такое воздействие устранить невозможно, работодатель обязан перевести такую женщину (с ее согласия) на другую работу (место работы) на том же предприятии, в учреждении, организации.

4. Переведенной на другую работу (место работы) на том же предприятии, в учреждении, организации беременной женщине, недавно родившей женщине или кормящей грудью женщине выплачивается средняя заработная плата в размере, не меньше той, которую она получала до перевода на другую работу (место работы).

5. При отсутствии возможности перевода беременной женщины на другую работу (место работы), на которой отсутствует негативное воздействие на ее здоровье и здоровье будущего младенца, беременной женщине с ее согласия предоставляется отпуск до отпуска по беременности и родам и во время него выплачивается причитающаяся ей средняя заработная плата.

6. При отсутствии возможности перевода недавно родившей женщины или кормящей грудью женщины по истечении отпуска по беременности и родам на другую работу (место работы), на котором отсутствует негативное воздействие на ее здоровье или здоровье младенца, такой женщине с ее согласия предоставляется отпуск по уходу за ребенком, до достижения ребенком одного года, и ей в течение этого периода выплачиваются установленные законодательством пособия по социальному страхованию материнства.

7. Если беременной женщине, недавно родившей женщине или кормящей грудью женщине необходимо пройти медицинский осмотр, ее обязаны отпустить с работы и за это время ей сохраняется средняя заработная плата, если медицинский осмотр необходимо пройти в рабочее время.

8. Кормящей грудью женщине, помимо общего перерыва для отдыха и питания, не реже чем каждые три часа предоставляются перерывы продолжительностью не менее получаса для кормления младенца. По желанию женщины перерывы для кормления младенца можно объединить и присоединить к перерыву для отдыха и питания либо перенести на конец рабочего дня с соответственным сокращением продолжительности рабочего дня. Перерывы для кормления младенца оплачиваются в соответствии со средней заработной платой работника.

9. Привлекать беременных женщин, недавно родивших женщин или кормящих грудью женщин к сверхурочным работам без их согласия запрещается.

10. Беременные женщины, недавно родившие женщины и кормящие грудью женщины могут привлекаться к работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также направляться в командировки только с их согласия. Если такие работники не дают согласие на работу в ночное время и представляют справку о том, что такая работа нанесла бы вред их безопасности и здоровью, они переводятся на работу в дневное время. Если по объективным причинам перевод таких работников на работу в дневное время невозможен, им предоставляется отпуск до отпуска по беременности и родам или отпуск по уходу за ребенком до достижения им одного года. Во время отпуска до отпуска по беременности и родам работнику выплачивается причитающаяся ему средняя месячная заработная плата.

Статья 279. Гарантии по безопасности и здоровью работающих лиц с недугами

Безопасность и охрана здоровья работающих лиц с недугами гарантируются настоящим Кодексом и другими законами, нормативными правовыми актами по безопасности и здоровью работников.

Статья 280. Оценка состояния безопасности и здоровья работников

1. Состояние безопасности и здоровья работников оценивается с учетом соответствия средств труда, условий труда на предприятии, в его подразделениях требованиям по безопасности и здоровью работников, установленным в нормативных правовых актах о безопасности и здоровье работников.

2. Условия труда оцениваются с учетом соответствия рабочей среды на местах работы, характера труда, режима работы и отдыха требованиям, установленным в настоящем Кодексе, других нормативных правовых актах по безопасности и здоровью работников.

3. Оценку соответствия места работы требованиям по безопасности и здоровью работников организует работодатель на основании нормативных правовых актов по безопасности и здоровью работников.

Статья 281. Сообщение о несчастных случаях на работе, профессиональных заболеваний

1. Работник, пострадавший от несчастного случая на работе, острого профессионального заболевания, если он в состоянии, а также лицо, бывшее очевидцем происшествия или его последствий, обязаны незамедлительно сообщить об этом руководителю подразделения, работодателю, в службу по безопасности и здоровью работников предприятия.

2. О несчастных случаях на работе, в результате которых потерпевшее лицо скончалось, тяжелых несчастных случаях на работе, а также о смерти работника на месте работы в результате болезни, не связанной с работой, работодатель обязан незамедлительно сообщить в местную прокуратуру, Государственную инспекцию труда.

3. В случаях острых профессиональных заболеваний, явившихся причиной смерти пострадавшего лица, работодатель обязан незамедлительно сообщить в соответствующую местную прокуратуру, Государственную инспекцию труда и территориальное учреждение Службы по надзору за общественным здоровьем.

Статья 282. Расследование несчастных случаев, профессиональных заболеваний

1. Для всех предприятий, учреждений, организаций обязательным является единый порядок расследования и учета несчастных случаев на работе, профессиональных заболеваний. Положение о расследовании и учете несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний утверждает Правительство.

2. Потерпевшее лицо или его представитель в установленном порядке может принимать участие в расследовании несчастного случая на работе, вправе ознакомиться с материалом расследования несчастного случая на работе или профессионального заболевания, обязан получить акт о расследовании несчастного случая на работе или профессионального заболевания, может обжаловать результаты расследования и заключения главному государственному инспектору труда и в суд.

Статья 283. Возмещение за нанесенный здоровью ущерб

1. Работнику, который в результате несчастного случая на работе, профессионального заболевания утратил трудоспособность и вследствие этого лишился доходов, порядок их компенсации устанавливается Законом о социальном страховании от несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний, а также другими законами.

2. Если потерпевший работник не был застрахован социальным страхованием от несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний, не полученные в результате утраты трудоспособности доходы и расходы, связанные с медицинской помощью и лечением, а также социальной, медицинской и профессиональной реабилитацией потерпевшего в установленном Гражданским кодексом порядке возмещает работодатель.

Статья 284. Управление и контроль в сфере безопасности и здоровья работников

1. Министерство социальной защиты и труда, Министерство здравоохранения на основании Конституции Литовской Республики, настоящего Кодекса, других законов, постановлений Правительства и других нормативных правовых актов, в пределах своей компетенции проводит государственную политику в области безопасности и здоровья работников.

2. Контроль за соблюдением на предприятиях требований по безопасности и здоровью работников осуществляет Государственная инспекция труда. Функции, права и ответственность Государственной инспекции труда устанавливаются Законом о Государственной инспекции труда.

РАЗДЕЛ XIX ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР

Статья 285. Индивидуальный трудовой спор

Трудовым спором является разногласие между работником и работодателем в связи с осуществлением установленных в трудовом законодательстве, других нормативных правовых актах, трудовом или коллективном договоре прав и обязанностей, которое рассматривается в установленном в настоящем разделе порядке.

Статья 286. Органы по рассмотрению трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры, если настоящим Кодексом или другими законами не устанавливается иной порядок их рассмотрения, рассматриваются:

- 1) комиссией по трудовым спорам;
- 2) судом.

Статья 287. Делопроизводитель комиссии по трудовым спорам

Для технического обслуживания комиссии по трудовым спорам работодатель назначает делопроизводителя комиссии по трудовым спорам. Он принимает и регистрирует ходатайства, истребует из соответствующих служб необходимые для рассмотрения ходатайств документы, заключения экспертов, извещает о назначенном времени и месте рассмотрения дела, ведет протокол комиссии по трудовым спорам, высылает выписки и решения, пересылает дело в суд и выполняет другие поручения комиссии по трудовым спорам.

Статья 288. Создание комиссии по трудовым спорам

1. Комиссии по трудовым спорам создаются из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников избираются собранием (конференцией) работников. Представителей работодателя своим приказом (распоряжением) назначает работодатель.

2. Если на предприятии, в учреждении, организации не была создана комиссия по рассмотрению трудовых споров, работодатель после получения адресованного комиссии по трудовым спорам ходатайства с соблюдением установленных в части 1 статьи 291 настоящего Кодекса сроков обязан назначить делопроизводителя комиссии по трудовым спорам и инициировать создание комиссии по трудовым спорам.

3. Комиссия создается на срок продолжительностью не более двух лет.

4. Обязанности председателя комиссии на каждом заседании поочередно исполняют представители работников и работодателя.

Статья 289. Полномочия комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является обязательным первичным органом, который рассматривает трудовые споры, если настоящим Кодексом или другими законами не устанавливается иной порядок разрешения спора.

Статья 290. Подготовка трудового дела для рассмотрения в комиссии по трудовым спорам

1. В ходатайстве в комиссию по трудовым спорам необходимо указать имена, фамилии истца, ответчика, других принимающих участие в деле лиц, наименование и адреса работодателя, обстоятельства, основания и доказательства, которыми истец основывает свои требования, точно сформулированное требование и перечень прилагаемых документов.

2. Ходатайство подается делопроизводителю комиссии по трудовым спорам, а в его отсутствие – работодателю (часть 2 статьи 288 Кодекса). Делопроизводитель регистрирует ходатайство, сообщает в комиссию по трудовым спорам, подготавливает дело к рассмотрению, истребует необходимые документы, расчеты, заключения, извещает участвующих в деле лиц о времени и месте рассмотрения дела, вручает ответчику копию ходатайства.

Статья 291. Заседания комиссии по трудовым спорам

1. Заседание комиссии по трудовым спорам должно быть созвано не позднее чем в течение семи дней со дня подачи ходатайства. Ходатайство должно быть рассмотрено не позднее чем в течение четырнадцати дней со дня его подачи.

2. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным при участии в нем равного числа представителей работодателя и работников.

Статья 292. Рассмотрение дела, вынесение решения

1. Решения комиссии по трудовым спорам принимаются на основе консенсуса членов комиссии по трудовым спорам – представителей работников и работодателя.

2. Если члены комиссии по трудовым спорам не пришли к общему согласию, в протокол заносится, что стороны не достигли консенсуса и решение не принято.

3. Решение комиссии по трудовым спорам заносится в протокол комиссии по трудовым спорам. Его форма утверждается Правительством. Протокол подписывается председателем, членами и делопроизводителем комиссии по трудовым спорам. В решениях по удовлетворению денежных требований должна указываться присужденная сумма. Она вместе с пенями должна быть выплачена до дня осуществления решения. Делопроизводитель комиссии по трудовым спорам копию решения комиссии по трудовым спорам, а в случае несогласия сторон – выписку из протокола, в течение пяти дней вручает участвующим в деле лицам под расписку.

Статья 293. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам

1. Работник, недовольный решением комиссии по трудовым спорам, а также в случаях, когда трудовой спор в комиссии по трудовым спорам не был разрешен в установленные в части 1 статьи 291 настоящего Кодекса сроки, и в случаях, если в комиссии по трудовым спорам стороны не пришли к согласию, в течение одного месяца может обратиться с иском в суд.

2. Работодатель не может обжаловать решение комиссии по трудовым спорам.

Статья 294. Выполнение решения комиссии по трудовым спорам

1. Решение комиссии по трудовым спорам ответчик должен выполнить в течение десяти дней со дня получения копии решения, если в решении не установлен другой срок его выполнения.

2. Если ответчик не выполняет решение комиссии по трудовым спорам в течение установленного в части 1 настоящей статьи срока, работник в письменной форме обращается в суд для того, чтобы это решение было выполнено в принудительном порядке в соответствии с установленным порядком выполнения судебных решений.

3. Решение комиссии по трудовым спорам не выполняется, если оно в установленном в части 1 статьи 293 настоящего Кодекса порядке обжаловано в суд и об этом в письменной форме информирован ответчик.

Статья 295. Рассмотрение трудовых споров в судах

1. В судах рассматриваются:

1) обжалованные в установленном в части 1 статьи 293 настоящего Кодекса порядке решения комиссии по трудовым спорам;

2) трудовые споры, если стороны комиссии по трудовым спорам не пришли к соглашению (часть 2 статьи 292 Кодекса);

3) трудовые споры, если не была создана комиссия по трудовым спорам или трудовой спор не был решен в установленные в части 1 статьи 291 настоящего Кодекса сроки.

2. Без обращения в комиссию по трудовым спорам непосредственно в судах рассматриваются споры:

1) возникшие в связи с трудовым договором в установленных частями 1 и 3 статьи 297 настоящего Кодекса случаях;

2) в связи с изменением формулировки при увольнении с работы;

3) между профессиональными союзами или другими представителями работников и работодателем в связи с невыполнением установленных в законодательстве или договоре обязанностей и обязательств;

4) по искам профессиональных союзов, если работодатель своевременно не рассматривает или не удовлетворяет требование профессионального союза об отмене решений работодателя, которые нарушили установленные законодательством трудовые, экономические и социальные права членов профессиональных союзов;

5) если трудовые отношения между работодателем и работником прекратились;

6) в иных установленных законодательством случаях.

Статья 296. Сроки обращения в комиссию по трудовым спорам

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в течение трех месяцев со дня, когда ему стало известно или должно было стать известным о нарушении его прав.

Статья 297. Споры по трудовому договору

1. Если работник не согласен с изменением обязательных условий трудового договора, отстранением от работы по инициативе работодателя, увольнением с работы, в течение одного месяца со дня получения соответствующего распоряжения (документа) он вправе обратиться в суд. Если устанавливается, что обязательные условия трудового договора были изменены, работник был отстранен от работы без законного основания или с нарушением законодательства, нарушенные права работника должны быть восстановлены и в его пользу взыскана средняя заработная плата за весь период принудительного прогула или разница в заработной плате за период, в течение которого работник выполнял менее оплачиваемую работу.

2. Решения должностных лиц или органов, которым законодательством предоставлено право отстранения от работы, работодатель и работник могут обжаловать в установленном законодательством порядке.

3. Если работник был уволен с работы без законного основания или с нарушением установленного законодательством порядка, суд возвращает его на прежнюю работу и присуждает выплатить среднюю заработную плату за весь период принудительного прогула со дня увольнения с работы до дня выполнения решения суда.

4. Если судом устанавливается, что работник на прежнюю работу не может быть возвращен по экономическим, технологическим, организационным или подобным причинам либо в связи с тем, что ему могут быть созданы неблагоприятные условия для

работы, принимается решение о признании прекращения трудового договора незаконным и ему присуждается выходное пособие в размере, установленном в части 1 статьи 140 настоящего Кодекса, и средняя заработная плата за время принудительного прогула со дня увольнения с работы до вступления в силу решения суда. В этом случае считается, что трудовой договор расторгнут по решению суда со дня его вступления в законную силу.

Статья 298. Удовлетворение денежных требований

Причитающиеся работнику суммы заработной платы и другие связанные с трудовыми отношениями суммы присуждаются не более чем за три года.

Статья 299. Срочное выполнение решений и определений

1. Комиссия по трудовым спорам или суд дает указание срочно выполнить следующие решения или определения:

1) о присуждении выплаты заработной платы – часть решения без превышения средней заработной платы за один месяц;

2) о возврате на прежнюю работу незаконного уволенного, переведенного или отстраненного от работы работника.

2. Суд по ходатайству истца или собственной инициативе может позволить срочно выполнить решение или его часть:

1) о формулировке при увольнении с работы;

2) о присуждении выплат по возмещению ущерба, причиненного в результате несчастного случая на работе, другого нанесения вреда здоровью или заболеванием профессиональной болезнью;

3) в других случаях, если в связи с особыми обстоятельствами будет невозможно или крайне затруднительно выполнить решение.

Статья 300. Последствия невыполнения решений по трудовому делу

В случаях, если работодатель не выполняет решение или определение суда либо комиссии по трудовым спорам или не выполняет решение об изменении формулировки при увольнении с работы, по ходатайству работника суд выносит определение о взыскании в пользу работника заработной платы за весь период со дня вынесения решения (определения) до дня его выполнения.

Статья 301. Поворот исполнения решения или определения

Если отменяется уже выполненное решение или определение комиссии по трудовым спорам или суда, поворот исполнения решения или определения осуществляется в соответствии с положениями Гражданского процессуального кодекса.

Статья 302. Расходы комиссии по трудовым спорам и судебные расходы

1. Все расходы комиссии по трудовым спорам покрывает работодатель.
2. Расходы на тяжбу покрываются в установленном Гражданским процессуальным кодексом порядке.
3. Работники освобождаются от гербового сбора по трудовым делам относительно всех требований, возникающих из трудовых правоотношений.

Статья 303. Трудовые гарантии членов комиссии по трудовым спорам

1. Избранные работниками члены комиссии по трудовым спорам не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя при отсутствии их вины в соответствии со статьей 129 настоящего Кодекса, за исключением случая ликвидации места работы.
2. За членами комиссии по трудовым спорам за время, потраченное на рассмотрение трудовых споров, сохраняется средняя заработная плата.

Приложение
к Трудовому кодексу
Литовской Республики

ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

1. Директива Совета 96/34/ЕЭС от 3 июня 1996 г. «О рамочном соглашении относительно отпусков по уходу за ребенком, заключенном UNICE, СЕЕР и ETUC» (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 5, том 2, с. 285).
2. Директива Европейского Парламента и Совета 96/71/ЕС от 16 декабря 1996 г. «О направлении работников на командировку в рамках оказания услуг» (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 5, том 2, с. 431–436).
3. Директива Европейского Совета 97/81/ЕС от 15 декабря 1997 г. «О Рамочном соглашении относительно работы неполный рабочий день, заключенном Европейским союзом промышленной конфедерации и конфедерации работодателей (UNICE), Центром европейских предприятий с участием государства (СЕЕР) и Европейской профсоюзной конфедерацией (ETUC)» (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 5, том 3, с. 267).

4. Директива Совета 98/59/ЕС от 20 июля 1998 г. «О сближении законодательств государств-членов, относящихся к сокращениям штатов» (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 5, том 3, с. 327).

5. Директива Совета 2001/23/ЕС от 12 марта 2001 г. «О сближении законодательств государств-членов относительно защиты прав работников в случаях передачи предприятий, бизнеса или части предприятия или бизнеса» (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 5, том 4, с. 98).

6. Директива Европейского Парламента и Совета 2002/14/ЕС от 11 марта 2002 г. «О создании единой системы информирования работников и проведения с ними консультаций в рамках Европейского Сообщества» (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 5, том 4, с. 219).

7. Директива Европейского Парламента и Совета 2002/73/ЕС от 23 сентября 2002 г., отчасти изменяющая Директиву Совета 76/207/ЕЭС «О реализации принципа равенства мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, профессионального обучения, продвижения по службе и условий труда» (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 5, том 4, с. 255).

8. Директива Европейского Парламента и Совета 2006/54/ЕС от 5 июля 2006 г. об осуществлении принципа равных возможностей женщин и мужчин и равного обращения с женщинами и мужчинами в области занятости и профессиональной деятельности (новая редакция) (ОИ 2006 L 204, с. 23).

9. Директива Европейского Парламента и Совета 2006/123/ЕС от 12 декабря 2006 г. об услугах на внутреннем рынке (ОИ 2006 L 376, с. 36).

Перевод с литовского