Beyaz Rusya Çalışma Kanun

26 Temmuz 1999 N 296 Temsilciler Birliği tarafından 8 Haziran1999 da kabul edilmiştir.

Beyaz Rusya kurulu tarafından 30 Haziran 1999 da onaylanmıştır.

( Beyaz Rusya Kanunlarından 19.07.2005 N 37-З,

16.05.2006 N 118-З, 29.06.2006 N 138-З,07.05.2007 N 219-З, 20.07.2007 N 272-З, 24.12.2007 N 299-З)

1 BÖLÜM

ORTAK DURUMLAR

1 KISIM

ORTAK DURUMLAR

Madde 1. Gerçek kanunda kullanılan ana terimler.

Gerçek kanunda kullanılan terimler demek :

Çalışma yasaması-toplum ilişkilerini çalışma ve onunla bağlantılı olan konularda.

Bölgesel hak eylemleri-takım anlaşmaları,sözleşmeler,iç çalışma kuralları ve diğer bu konularla ilgili olan eylemler,sürekli çalışma ve onunla bağlantılı olan kısımların işveren kişi ile ilgili kısmı. ( Beyaz Rusya Kanunlarından 20.07.2007 N 272-З).

Çalışma sözleşmesi- işveren ve işçi arasındaki anlaşma,bununla birlikte işçi bir ya da birkaç meslek işlerini yapmayı kabul eder,belirtilen görevleri ve iç çalışma programlarına uyar,işveren kişi ise sözleşmede belirtilen işleri sunmakta görevlendirilir,çalışma yasasına uygun olarak çalışma şartlarını sunmak zorunda,ayrıca belirtildiği gibi zamanında maaşını ödemekle sorumlu.

( Beyaz Rusya Kanunlarından 20.07.2007 N 272-З)

Çalışma sözleşmesinin tarafları-işveren ve işçidir.

İşveren-yasalar ile birlikte sözleşme imzalayıp işçi tutup ona iş verme ve işinden alma imkanları tanımak.

İşverenin vekili-organizasyonun yetkilisi,yapı bölümünün yetkilisi,usta,diğer çalışan,yasalar bu kişiye çalışma konusunda kendi kararları alma yetkisi verir.

İşçi-sözleşme bağıyla işveren kişi ile çalışma ilişkileri olan kişidir.

Meslek-çalışma alanının cinsi,bu alan hakkında belli bilgileri gerektirir,bunlar da eğitin sonucunda elde edilir.

İhtisas-işçinin çalışma ve hazırlık seviyesi,yasalar tarafından belgelerle sunulur.

Vazife-işçinin çalışma durumu,görevleri burada belirlenir.

Branş-çalışma bilgilerinin eğitim sonucunda belirlenmesi,meslek konusunda özel bir konuda eğitim görmek.

Profisyonel birlik-gönülü olarak kurulan organizasyon,vatandaşları birleştiren.

( Beyaz Rusya Kanunlarından 20.07.2007 N 272-З)

İşverenlerin birleşmesi- haklarını temsil ve yasa ilgileri konusunda işçilerin amaçlanan,işverenlerin birleşip işçilere iş verme veya işlerinden alma imkanları.

Bu terimler kanundaki maddelerde belirlenir.

Madde 2. Çalışma Kanununun Vazifesi

Çalışma kanununun vazifeleri şunlardır:

1.çalışma ve onunla bağlantılı olan şeylerin ayarlanması

2.işverenlerin,işçilerin ve devlet organizasyonları yönetme arasında sosyal bağlantıların gelişmesi

3.işverenlerin ve işçilerin arasındaki hakların korunması

Madde 3.Çalışma kanununun alanı

Beyaz Rusya bölgesinde sözleşme imzalayan tüm işveren ve işçiler için bu çalışma kanunu geçerlidir.

Madde 4. Çalışma kanunuyla ayarlanan ilişkiler.

Çalışma sözleşmesinde belirlenen,çalışma kanununun ayarladığı ilişkiler,aşağıdakilerle bağlantılıdır:

1. çalışanların profisyonelce hazırlıkları
2. işverenlerin birleşmesi ve profisyonelce birleşmeler
3. takımca görüşmelerin takibi
4. çalışanların ve iş verenlerin arasındaki ilişkiler
5. ilgili olduğu konuları sağlamak
6. çalışma kanunların düzgün bir şekilde uygulanıp uygulanmadığının takibi
7. devlet sosyal sigorta
8. çalışma konusundaki tartışmaların gözetlenmesi

Çalışma ve bununla ilgili olan ilişkiler,gerçek kanun tarafından takip edilmektedir.

Madde 5.Çalışma kanununun özelliklerine göre kullanılması ve diğer gruplarda çalışanların uyumluluğu

(Beyaz Rusya kanununun 20.07.2007 N 272-З içinden)

Özel kanunların kurallarına uygun olarak diğer gruplardaki çalışanlara hak tanınır.

Madde 6. Çalışma kanununa uymayan,dışında olan ilişkiler

Gerçekleştirme konusundan çalışma kanununa uymayanlar:

1.Verilen görevlerin dışına cıkmayan çalışmalar

2.Devlet kanunları tarafından önceden dusunulen,sözleşmeye dayanan zorunluluklar

Madde 7. Çalışma ve onlarla ilgili ilişkilerin kaynak tarafından ayarlanması

Bu kaynaklar:

1.Beyaz Rusya anayasası

2.Çalışmanın gerçek kanunu

3.Grup sözleşmeleri kanun tarafından kabul edilen

(Beyaz Rusya kanununun 20.07.2007 N 272-З içinden)

4.Çalışma sözleşmeleri

İşveren ek olarak çalışma ve diğer türlü garantileri verme durumuna sahip.

Madde 8. Çalışma yasaması ve Uluslar arası hak oranlarının arasındaki ilişkiler.

Madde 9.Çalışma yasamasının etkili olduğu süre

Çalışma yasamadı geri dönüşümlü değildir ve ilişkilere bağlıdır.

Madde 10.Süre

Sözleşme imzalandıktan sonra hemen sonraki gun yururluluğe girer,takvime göre hesaplanır.Bu periyodlar aylık yıllık gibi olabiliyor.

Madde 11. Çalışanların genel hakları

Çalışanlar aşağıdakileri haklara sahipler;

1.Çalışma gücü insana kendine guvenme hakkı verir,bu da insanın kendinin meslek seçebilmesine hak tanıyor.

2.Ekonomik şartları ve sosyal hakları koruma hakkı,bunun içine profisyonel birliklere katılma hakkı,takım anlaşmaları yapma hakkı ve boykot yapma hakkı.

3.Toplantılara katıma hakkı

4.Organizasyonları yönetmeye katılma hakkı.

5. Primlerin yaptıkları işe göre olması gerekiyor ve bu çalışanların hakkıdır,ayrıca primlerin miktarı tüm aileyi geçindirecek miktarda olması gerekiyordur.

6. Günlük ve haflatık dinlenme süresi,ayrıca resmi tatil ve bayramlarda da tatil yapma hakkı,yasalarda gösterilen yıllık tatil hakları da dahildir.

7. Sosyal sigorta,profilyonelce iş sırasında sakatlık yaşandıysa onun emekliliğe yansıma hakkı,sakatlık sonucunda hiç çalışamıyorsa bunun masraflarının sigortadan karşılanma hakkı

8. Özel hayatta karışılmama hakkı

9. Çalışmaların yasal korunlası

Madde 12. İş verenin genel hakları

İş veren kişi aşağıdaki haklara sahiptir;

1. Yasamada gösterilenlere uygun olmak şartıyla işçilerle sözleşme yapmak ve sözleşmeleri feshetmek

2. Takım konuşmalarına katılıp ve takım sözleşmeleri yapma hakkı

3. İş veren birliğine katılma hakkı

4. Çalışanları ödüllendirme hakkı

6. Çalışanların sözleşmedeki çalışmaları yapmasını isteme hakkı

7. Çalışanların disiplinini isteme hakkı

8. Kendi haklarını koruma amaçla mahkemeye başvurma hakkı

Madde 13. Zorla çalışmanın yasaklanması

Not:Danışma

Beyaz Rusya Cinayet Masası kanununun 181 maddesine göre;çalışanın kendi isteğinden değilde,başka bir sebepten dolayı çalışamaması sonucunda, o çalışanı işe zorlamaz.

Zorla çalıştırılma yasaklanıyor.

Zorla çalıştırılma;çalışana birisi baskı yapıyorsa veya tehdit ediyorsa,bu zorla çalıştırılmanın içine girer. Ayrıca;

1. Politik sebeplerden tehdit
2. Ekonominin gelişmesini amaçlı çalıştırma
3. Çalışma disiplini
4. Boykot sonucunda çalıştırılmama

Aşağıdakiler zorla çalıştırılmaya girmez:

1.Hukuksal yollarla olan çalışmalar

2. Yasamalar tarafından kabul edilen askeri çalışmalar

Madde 14.Çalışma konusundaki tefrik yasaklaması

Tefrik, yani çalışma haklarının sınırlanması veya cinsiyet,uyruk,dil,dinler veya politik görüşler,sendikalara katılma veya katılmama,maddi veya görev durumları,psikolojik veya fiziksel yetersizlik gibi konular çalışmayı engellememelidir.

Takım sözleşmelerinin tefrik şartları,gerçek olarak sayılmıyordur.

Aşağıdakiler tefrik'e girmez:

1. Çalışmanın gerektirdiği emekliliğe
2. Devlet tarafından özel ilgi isteyen şahıslar,hem sosyal normların yükseltilmesi hemde haklar konusunda koruma (kadınlar,reşit olmayanlar,sakatlar).

Madde 15. Emek istatistiği

Emeğin istatistikleri yasamalarla birlikte,toplantılar yapılarak uluslararası emek birliği tarafından hesaplanır.

Organizasyonlardaki ortalama maaş ücretlerinin hesaplanması gizlenmeden yapılabiliyor.

2 BÖLÜM

BİREYSEL ÇALIŞMA VE BUNUNLA İLGİLİ OLAN İLİŞKİLERİN ORTAK KURALLARIN AYARLANMASI

2 KISIM

ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİNİN İMZALANMASI

Madde 17. Diğer vatandaşlara sebepsiz bir şekilde sözleşme imzalanmasının yasaklanması

Sebepsiz bir şekilde sözleşme imzalanmasının yasaklanması:

1.Devlet tarafından çalışmaya gönderilenler,bunlara kendi çocuklarının masraflarını devlet ödediği takdirde kendileri devlete geri ödeme yapmak zorundadır.

2.Yazılı olarak işe çağırılanlar,iş verenler aralarında anlaşıp sözleşme imzalandıktan bir ay içerisinde işciler bir iş verenden diğer iş verene geçebilirler,tabi önceden oyle Bir şey söz konusu olmuşsa.

3. İşverenin başvurusu üzerine işe başlayanlar veya eğitimi bittikten hemen sonra imzalanan sözleşme üzerine.

4. Takım olarak sözleşme ile çalışma hakkını kazananlar

5.Yöneltme ile devlet öğretim kurumları bitirdikten sonra

6. Bayanların hamlelik sebebiyle,yada 3 yaşından küçük bir çocuğu varsa,yalnız bir anneyse de çocuğunun en fazla 14 yaşında olması gerekir.

7. Acil görev olan ordu mensuplarına,kendi görevlerinden alındıklarında yani işten cıkarıldıklarında bu işe yönlendirilebilirler

Yapılan sözleşmenin reddedilmesi sonucunda mahkemeye verilebilir.

Madde 17. Çalışma sözleşmesinin süreci

Çalışma sözleşmeleri aşağıdakilerle yapılabilir:

1. Belirsiz olmayan süreye
2. Belli süreyle ama 5 yılı aşmamak üzere
3. Belli bir işin bitebileceği süreyle
4. Bir işi geçici olarak bir işçi yapıyorsa,onun yeri hep kalıcıdır
5. Sezon çalışmalar süreyle

Acil çalışma sözleşmesi,bir iş nedeniyle çalışma süresinin belirsiz olamayacağı zaman,ayrıca yasaların kurallarına uyulması gerektiği zaman. Çalışma kanununda da belirtildiği gibi,acil sözleşme çeşidi ona göre belirtiliyor.

Belli bir işin belirsiz bir bitme süreci varsa o zaman sözleşme süreci belirli tarihlerle yapılıyordur.

Sezon sözleşmeleri ise,bazı hava şartlarında bazı işler yapılamayacağından dolayı imzalanır. Sadece belli sezonlar içinde çalışılır.

Eğer bir sözleşmede süre yazılmadıysa, o zaman demek oluyor ki bu sözleşmenin süreci belirsizdir.

Madde 18. Çalışma sözleşmesinin şekli

Çalışma sözleşmesi yazılı bir şekilde yapılır,2 adet olarak yapılır ve her iki taraftan da imzalanır.Bir tanesi çalışana verilir diğeri ise iş verende kalır.

Bu tür sözleşmeler Beyaz Rusya Hükümeti tarafından onaylanır.

Madde 19. Çalışma sözleşmesinin şartları ve içeriği

Çalışma sözleşmesi her iki taraflarında artlarına uygun olarak yapılır.

Çalışma sözleşmesinin içinde aşağıdakiler olmalıdır.

1. İşverenin ve işçinin hakkındaki bilgiler

1. İşçinin çalışma yeri ve kaç kişinin toplam çalıştığı
2. Yapacağı görevin adı,mesleğin adı
3. İş verenin ve işçinin genel hakları ve görevleri
4. Çalışma sözleşmesinin süresi
5. Çalışma ve dinlenme rejimleri
6. Emeğin para kaşılığı (maaş)

Çalışma sözleşmesi sadece her iki tarafın da kabul etmesiyle birlikte değiştirilebilir.

Madde 20. Sözleşmede belirtilen işin dışındaki işlerin yapılmasını yasaklanması.

İş veren kişi işçiden sözleşmede belirtilmeyen bir işin yapılmasını istememelidir.

Madde 21. Çalışma sözleşmesinin yapılabileceği yaş.

Çalışma sözleşmesinin imzalanabileceği yaş 16 dan itibaren başlar. Eğer ailesinden birinin izni verildiyse 14 yaşındaki bir şahıs da çalışabilir.14 yaşına uygun bir iş yapma ve sağlığına zarar vermemek şartıyla imzalanabilir.

Madde 22. Çalışma sözleşmesinin geçerli olmadığı zamanlar

1. Kandırma etkisinde kalındıysa,zorlama,tehdit edilme,ayrıca çalışan için zorda kaldığı için hiç karlı olmayacağı bir miktara sözleşme yapıldığında

2. Yapmacık sözleşme

3. Beyinsel rahatsızlıkları olan vatandaşlarla sözleşme imzalandığı zaman

4. 14 yaşından küçük bir şahısla

5. Ailesinden izin alınmayan 14 yaşındaki bir şahısla imzalandığında

Madde 23. Çalışma sözleşmesinin ayrı ayrı maddelerin gerçek olmadığı zamanlar

1. İşçi grup çalışmasında çalıştığı zaman onun işini engelliyorsa ve işini daha kötü yapıyorsa

2. Tefrik bir durum varsa

Madde 24. Çalışma sözleşmesinin belli şartlarda imzalanması

Sözleşme imzalarınken kuralar çekilebiliyor,görevler belirlemek için

Madde 25. Çalışma sözleşmesinin yürürlülüğe girdiği an

Sözleşme çalışmaya başlandığı andan itibaren başlar. Daha bir işçinin tüm belgeleri toplanmasa bile sözleşme imzalandığı gün çalışmaya başlaması gerekiyordur. Ama 3 gün içerisinde tüm belgelerin toplanıp teslim edilmesi gerekiyordur.

Madde 26. Sözleşme için gerekli olan belgeler

Sözleşme yapılmadan önce iş veren kişinin işçiden aşağıdaki belgeleri istemesi gerekiyor,ve işçinin de iş veren kişiye hiç problemsiz vermesi gerekir.

1. Pasaport veya kimlik belgesi,askerlik belgesi
2. Çalışma kitabı
3. Mesleğinin belirtildiği diploma
4. Eğer yönlendirildiyse kim tarafından
5. Sağlıklı olduğu belirtilen belge
6. Maddi durumu belirtilen ve varlığı gösterilen belge

Bu belgeler sunulmadıysa şahıslar işe alınmaz.

Madde 27. Yakın akraba olanların aynı iş yerinde çalışmalarının engellenmesi

Yakın akraba bağları olanların yönetici,muhasebeci,kasa da çalışması aynı organizasyonda yer alması kesinlikle yasaktır.

Madde 28. Deneme süreçli çalışma sözleşmesi

İşçinin çalışmasını görmek için deneme süreci verilebilir. Bu deneme süreci 3 ayı aşmamalıdır. Deneme sürecinin olacağı mutlaka sözleşmede belirtilmelidir.

Deneme süreci aşağıdaki durumlarda uygulanmaz:

1. 18 yaşını tamamlamamış olan işçiler
2. Genç çalışanların
3. Genç çalışanların,yeni mezun olanların daha staj niyetine çalıştıkları zaman
4. Engellilerin
5. Geçici ve sezon olarak çalışanların
6. Bir iş verenden diğer iş verene geçtiği zaman
7. Yarışma ile işe girenlerin
8. Diğer,yasalar tarafından söylenen durumlarda

Madde 29. Deneme süreçli olan sözleşmenin fethedilmesi

Her iki tarafta deneme süreçli sözleşmeyi fethedebilir :

1. Fethedilmeden 3 gün önce diğer tarafa haber verilmesi gereklidir.

2. Deneme sürecinin bittiği gün

Bu durumda neden deneme sürecinin erken bitirdiğini belirtmelidir.

3 KISIM

ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİNN DEĞİŞTİRİLMESİ

Madde 30.Nakil etme

Nakil etme iş veren kişinin işçinin bir başka mesleğe nakil etmesidir,ihtisas,bir başka iş verenden teklif gelindiği zamanlar.

Nakil etme sadece işçinin yazılı olarak kabul ettiği zaman yapılabilir. Eğer işçi bir yandan çocuk bakıyorsa ve onun çalıştığı iş çocuk bakmaya yetmiyorsa o zaman başka bir işe de nakil edilebilir devlet tarafından onaylanıp. Ayrıca bir işçinin sağlık surumu iyi değilse daha kolay bir işe de nakil edilebilir.

Sağlık durumuna uygun olmayan bir işe nakil edilmesi yasaktır. Bir diğer işe nakil edildiği zaman yine iş verenle sözleşme imzalamak zorundadır.

Madde 31. Yer değiştirme

Yer değiştirmiş bir işçi yine aynı iş veren tarafından görevlerini alıyordur. İşçinin çalışma yeri olarak o anlık çalıştığı yer olarak kabul ediliyordur. Yer değiştirmede çalışanın onayı gerekmiyordur. Yer değiştirmenin ekonomik,üretim,organizasyon gibi sebepleri olmalıdır. Sağlık durumunu daha kötü edecek bir işe yer değiştirmesi sakıncalıdır.

Madde 32. Emek şartlarının değiştirilmesi

Ekonomik,üretim ve organizasyon gibi sebeplerden dolayı iş veren kişi çalışma şartlarını değiştirebilir,ama değiştireceği halde aynı meslekte çalışma şartıyla çalışması takdirde. Emek şartlarının içinde;ödeme sistemi ve ödeme miktarları,garantiler,çalışma rejimleri,meslek ismi,görevler,ta gün veya yarın gün çalışma surelerinin ayarlanması gibi şeyler girer.

İş veren kişi şartların değişeceğinden bir ay öncesinden yazılı olarak işçiyi bilgilendirmelidir.

İşçi emek şartları değiştirildikten sonra işinden ayrılabilir,şartlar ona uymuyorsa.

Madde 33. Üretim sebebinden dolayı geçici yer değiştirme

Eğer üretimde sorunlar yaşanıyorsa iş veren kişi işçiyi sözleşmede belirtilmeyen bir işe gönderme hakkına sahiptir veya öyle bir durumda başka bir iş veren kişiye de yönlendirebiliyor. Üretim sorunu olarak beklenmedik bir kaza,doğa üstü olaylar yer alıyordur.

Bu geçici yer değiştirme çalışanın onayı alınmadan 1 ay süresinde yapılabilir. Geçici yer değiştirme sürecinde işçiye daha önce ki aldığı maaşının ortalama ücreti ödenir.

Madde 34. Durdurulma sonucunda oluşan yer değiştirilmesi

Durdurulma;geçici olarak üretimden veya ekonomik durumdan kaynaklanan işlerin yokluğu.

Geçici olarak durdurulma yapıldığı zaman,işçi başka bir işe geçer ve o çalıştığı işe göre de parasını alır.

4 KISIM

ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİNİN KESİLMESİ

Madde 35. Çalışma sözleşmesinin kesilmesinin sebepleri

1. Tarafların ikisinin de kabul etmesi
2. Çalışma sözleşmesinin suresi bittiği zaman
3. Kendi isteğiyle çalışma sözleşmesinin kesilmesi,iş verenin isteği Ya da işçinin isteği üzerine
4. Kendi isteğiyle işçinin başka bir göreve geçirilmesi veya başka bir iş verene geçme isteği
5. Eğer işçi iş veren kişiyle birlikte başka bir çalışma alana geçmesini reddediyorsa,işçinin çalışma şartların değişmesini kabul etmemesinden
6. Tarafların kendi isteklerinden değilde başka sebeplerden kaynaklanan sorunlardan dolayı
7. Deneme amaçlı yapılan sözleşmesin kesilmesi

Madde 36. Yeniden tabi kılma,organizasyonun yeniden düzenlemesi ve mal sahibinin değişiminde çalışma ilişkileri

Organizasyonun işlerini başka bir organizasyona verdiği zaman sözleşme iptal oluyordur.

Mal varlığının sahibi değiştiğinde,3 ay süre içinde sözleşmeyi fethedebilir ve çalışanları kovabilir.

Devletin kabulü ile bunlar yapılabilir.

Madde 37. Tarafların her ikisininde kabulü ile birlikte çalışma sözleşmesinin durdurulması

Belirsiz bir süreyle yapılan sözleşme ayrıca acil olarak yapılan çalışma sözleşmesi istendiği zaman tarafların kabulü ile durdurulabiliyor.

Madde 38. Acil olarak yapılan çalışma sözleşmesinin durdurulması

Belirsiz bir süreyle yapılan sözleşe süresi bittiğinde tamamen bitiyordur. Belirsiz süreyle yapılan sözleşme işinin bittiği zaman bitiyordur. Sezon sözleşmesi sezon bittiğinde biter.

Madde 39. Belirsiz süre için imzalanan acil sözleşmesinin süreci

Sözleşme bitti halde hala işler devam ediyorsa ve hala iş veren ile işçinin arasında hala ilişki devam ediyorsa,demek ki sözleşme otomatik olarak uzatılmıştır.

Madde 40. Belirsiz süre için imzalanan sözleşmenin,işçi isteği üzerinde fethedilmesi

İşçi belirsiz süre için imzalanan sözleşmeyi yazılı olarak ve bir ay öncesinden iş veren kişiye haber vererek fethedebilir. Belirsiz süreli sözleşme süresi bitmemen de bitebilir. İşçi gitme kararını yazlı olarak verdiyse,ve sonunda vazgeçtiyse,onun yerinde başka bir işçi davet edilmediyse işine geri dönebilir.

Madde 41. İşçinin isteği üzerine acil yapılan çalışma sözleşmesinin fethedilmesi

Acil yapılan çalışma sözleşmesinin fethedilmesi işçinin sağlık sorunlarından dolayı çalışamama sebebinden ,veya işçinin yaptığı bir hatadan dolayı olabilir. Eğer iş veren kişinin yaptığı bir hatadan dolayı bu sözleşme fethediliyorsa,o zaman iş veren kişi ceza olarak işçiye 2 haftalık ortalama maaş miktarını ödemek zorundadır.

Madde 42. İş veren kişinin isteği üzerine çalışma sözleşmesinin fethedilmesi.

Belirsiz süreli bir sözleşme imzalandıysa ve acil yapılan bir sözleşme yapıldıysa iş veren kişi bu sözleşmeyi aşağıdaki durumlarda fethedebilir.

1. Organizasyonun yok edildiği zaman,bireysen girişimcinin çalışmasının bitmesi durumda,işçilerinin işinden çıkartılması
2. Eğer çalışan sağlık durumu yüzünden yapması gerektiği işi yapamıyorsa
3. Eğer yeterli olmayan ihtisastan dolayı çalışamıyorsa
4. Çalışanın hiçbir sebebi olmadan işini düzgün yapmaması
5. Mazereti olmadan işine gelmiyorsa
6. Ciddi bir hastalıktan dolayı 4 aydan fazla çalışamıyorsa artık işinden çıkartılabilir ve sözleşme iptal olur
7. Çalışması sırasında alkollü işe gelmesi veya uyuşturucu gibi bağımlılık maddeleri kullanması durumunda
8. İş veren kişiye hırsızlık gibi şeyler yaptığında
9. Diğer çalışanlardan birine saldırgan hareketlerde bulunduğunda veya cinayet işlediğinde

Madde 43. İş veren kişinin sözleşmeyi feshetme şartları

Geçici olarak üretim sorunları olduğu süre içinde işçi işinden çıkartılamaz .İş veren kişi en az 2 ay öncesinden işçiye işten çıkartılığını haber vermelidir.

Madde 44. İki tarafında değilde başka sebeplerden dolayı sözleşmenin fethedilmesi

Aşağıdaki sebeplerden dolayı sözleşme fethedilir:

1. İşçinin askere çağrılması
2. Bir başkasının yerine çalışıyorsa o dönem,önceki kişinin geri dönmesi sonucunda
3. İşe alınma konusundaki kurallara uymadıysa
4. Göreve seçilmemesi
5. Eğer işçi mahkemelik bir hareket yaptıysa ve onun cezası büyükse
6. İşçinin ölümü

Madde 45. İşçilerin işlerinden çıkartılma sonucunda bir işçinin hala işte kalması

Eğer bir işçinin işindeki görevi çok ciddiyse ve çok büyükse,görevi çok yüksekle o kişi işten çıkartılmaz. Eğer Birkaç işçinin görevi aynı ise seçim yapılma zorunda kalınır ve işten şu şahıslar çıkartılır: hastalanan şahıslar,Çernobel da patlamada bulunan şahıslar.

Engelli çalışanlar ve belli bir iş kısmında iş yapanlar, ne olursa olsun işten çıkartılmazlar.

Madde 46. Sendikalara haber verilip iş veren kişinin sözleşmeyi feshetmesi

Takımlar için yapılan sözleşmelerin feshi sadece sendikaların onayıyla olur.

Madde 47. Çalışma sözleşmesinin feshedilmesinin ek sebepleri

Aşağıdaki sebeplerden feshedilebilir:

1. Çalışma zorunluluklarının organizasyon yöneticisi ve onun yardımcıları olan muhasebecileri ve yardımcılar tarafından çiğnenmesi
2. İşçi tarafından kabahat işlenmesi,hırsızlık yapması durumu
3. İş konusunda değilde diğer bazı konularda işçinin moral bozacak şeyler yapması
4. Mahkeme kararı sonucunda işçinin sağlık kliniğinde tedavi görmesinin kararı
5. İmzalanası gereken belgelerin imzalanmadığı durumunda

Madde 48. Çıkış ödeneği

Çıkış ödenekleri sadece yasaların kabulü ide ödenir. İş veren kişi bir uyumsuzluk yaptığı halde,ve işçi işten çıktıysa iş veren kişi işçiye 2 haftalık ortalama maaşı vermek zorunda kalır.

Madde 49. İşten uzaklaştırılma

Devlet tarafından emir gelirse çalışanlar işten uzaklaştırılmalıdır. Bunun dışında aşağıdaki nedenlerden dolayıda işten uzaklaştırılabilir:

1.İşe alkol almış veya uyuşturucu tarzındaki maddeleri alıp geldiyse

2.Talimatları geçmediyse,korunma bilgileri yoksa

3.İstenilen bireysel korunmayı kullanmıyorsa

4.Gerekli olan tüm sağlık kontrollerini geçmediyse

Eğer işçi iş veren işinin mallarından bir şey çaldıysa,işçi içinden uzaklaştırılır mahkeme kararı çıkmadan. İşçi işinden uzaklaştırıldıysa eğer,o dönem içinde Hiçbir şekilde maaşını almaz.

Madde 50. Çalışma kitabı

Çalışma kitabında işçinin tüm alıştığı dönemler belirlenir. Bu çalışma kitapları 5 günden fazla çalışan her işçi için tutulur. Çalışma kitabında işçinin mesleği,mesleğinde yükselişleri,yaptığı işler,kazandığı primler ve emeklilikte alacağı miktarlar belirtilir.

İşçi işinden istifa ederse hemen aynı gün deftere işlenir.

Madde 51. Çalışma konusundaki belgelerin dağıtılması ve maaş konusu

İşçi istedikten en geç 5 gün sonra iş veren kişi yaptığı görev,uzmanlık,ve aldığı maaş konusundaki belgeyi vermelidir.

Madde 52. İş veren kişinin ilk belgeleri takip etmesi

Bu ilk belgeler Beyaz Rusya Hükümeti tarafından kararlaştırılır.

5 KISIM

İŞÇİ VE İŞ VERENİN VAZİFELERİ

Madde 53. İşçilerin yükümleri

İşçiler için aşağıdaki yükümler geçerlidir.

1. Kendi istekleriyle tüm görevlerini yapmak ve düzenlenen normlara uymak
2. İç çalışma kurallarına uymak,çalışma düzenini ayarlayan diğer belgeler,iş veren kişinin yazılı ya sözel isteklerini uygulama
3. Diğer işçilerin işlerine engel olacak hareketleri yapmamak
4. Yapılan işin kaliteli olmasını sağlamak,teknolojik disiplini sağlamak
5. Emeğin dikkatli yapılıp onun korunmasını sağlamak
6. İş veren kişinin mallarına dikkatli davranıp onlara zarar vermemek
7. Çalışmaları engelleyecek herhangi bir şeyin olmamasına dikkat edip,olsa da hemen iş veren kişiye haber vermek
8. Kullandığı malzemeleri dikkatli kullanıp,onları temiz bir şekilde tutmak
9. Paraları ve önemli belgeleri saklamak
10. Devlet ve çalışma şartlarını sır olarak tutmak
11. Yasamaların düzenlediği diğer görevleri yapmak

Bunları işçiler yapmak zorundadır ve sorumluluğunu taşırlar

Madde 54.İşçiyi işe alırken iş verenin yükümleri

1.İşçiden sözleşme için gereken tüm belgeleri istemek

2.İşçiye yapacağı iş görev,şartlar ve alacağı maaşı göstermek ve kabul ediyorsa bunu imzalaması

3.İşçiye takım sözleşmesini göstermek ve kabul ediyorsa işçi onu imzalar

4.Çalışma korunması konusunda denetim yapmak

5.Çalışma sözleşmesini hazırlayıp onu imza karşılığında işçiye sunmak

6.Kanunlarda belirtildiği gibi işçiye çalışma kitabı yapmak

Madde 55. İş verenlerin işçi organizasyonuna karşı yükümlüğü

1.İşçilerin emeğini eşit kullanması

2.Çalışma ve üretim disiplinini sağlamak

3.İşçinin çalıştığı saatleri takip etmemesinden

4.Zamanında kazanılan maaşı vermek

5.Her çalışma yerinin sağlık şartlarına uygun olması ve güvenli olması

6.Çalışanların sağlık durumlarını kontrol etme ve iş kazalarından koruma

7.Özellikle kadın,çocuklar ve engellilerin sağlığına zarar verecek şartları engellemek

8.İşçilere çalışacakları ayakkabı be kıyafetleri sunmak

9.Çalışma yasalarına uygun çalışabilmelerini sağlamak

10.Modern olarak çalışma kanunlarını değiştirmek ve çalışanlara tanıtmak

11.İşçinin yükselebilmesi için gerekli uygulamaları yapmak

12.Hem çalışmak hemde işler hakkında eğitim görmeyi sağlayacak şartlar düzenlemek

13.Organizasyon yönetmede çalışanlara hak tanımak

14.Çalışmaların istatistiklerini sunmak

15.İşçiyle birlikte şartların değişimin ve çalışma sözleşmesinin bitimini yapma

16.Yasamanın isteği halinde işçiyi uzaklaştırma

17.Kanunların çıkardığı diğer görevleri yapmak

6 KISIM

MAAŞ ÖDEMELERİ

Madde 56.İşçilerin maaşları hakkında devlet garantileri

Devlet ödeme sistemi içine aşağıdaki maddeleri alır

1.Beyaz Rusya en minimal maaş ödemeleri

2.Burslu çalışanların ödemelerinin büyüklüğü

3.Çalışmanın tarif ödemelerini

4.Normların üstünde olan çalışmaların daha fazla ödemeleri

5.Gerçek çalışma ödemesi

6.Vergiler

7.Devlet tarafından ödemelerin takibi

8.İş verenlerin bu maaş konusundaki sorumlulukları

Madde 57.Maaş ödemeleri

Çalışmaların karşılığıdır,iş veren kişinin işçilere ödemesi gerektiği miktardır. Çalıştığı günler saatler hesaplanır ona göre de ödemeler yapılır.

Madde 58. Çalışma ödemelerinin indeksi

İndeksler enflasyon oranlarına göre hesaplanır

Madde 59. En az (minimal) olan çalışma ücretleri

Minimal olan çalışma ücretleri çalışma saatlerin ve çalışma günlere göre uygulanır. Bunu yasalar uygular

Madde 60.Emek ödemelerinin cumhuriyet tarifleri

Saatlik veya aylık ödeme tarifleridir bunlar,özel çalışanlar takım çalışanlar için belirlenir. Bu tür iş veren kişiler cumhuriyet tariflerini kullanmak zorundadırlar.

Madde 61.Çalışanların emek ödemeleri

Takım sözleşmesinde,anlaşmada veya iş veren kişi tarafından belirlenen saatlik ve aylık çalışmalara göre belirlenir. Çalışma normları aşan işçiler,her zaman öncelikle maaşlarını alır. Eğer bir işçi bir yıllık çalışma sürecinin içinde 3 ay düzenli çok iyi bir şekilde çalıştıysa iş verenden işinden yükseltilmesini isteyebilir.

Madde 62.Özel şartlarda kullanılan emek ödemeleri

Zor işlerde,sağlığa zararlı olan işlerde,tehlikeli olan çalışma şartlarında ve radyasyon yayan bir yerde çalışmalar özel ödeme şekli uygulanır,burada daha fazla bir ödeme yapılır.

Madde 63.Çalışma ödemelerinin formu,sistem ve büyüklükleri

İş veren tarafından sözleşmede ödeme şekli,formu ve büyüklüğü belirlenir. Devlet çalışanların ise ödeme formu sistemi ve büyüklüğü yasalar tarafından belirlenir. Bunlar işçinin çalışma zorluğu ve yaptıkları işe göre değişir. İşçilerin maaşları maksimal olarak sınırlanmıyor,yani bir sınırı yoktu ücretlerinin, her şey yaptığı işe bağlı.

Madde 64.Organizasyon yöneticisi ve yardımcıların ödemeleri.

Kanunlar tarafından onaylanan,iki tarafında kabulü ile sözleşme yapılırken karar verilir ve organizasyon yöneticisi ve yardımcıları için ödemelerin boyutuna karar verilir.

Madde 65.Çalışma ödemesindeki yapılan değişikliklerin işçilere haber edilmesi

En geç bir ay içerisinde iş veren kişi işçiye yapılan çalışma ödemesindeki değişikliği haber vermek zorundadır.

Madde 66.Değişik görevleri olan işçilerin ödemeleri.

Değişik görevlerde olan işçileri ödemeleri normalinden daha fazla bir şekilde ödeme yapılır.

Madde 67. Görevlerin birleşmesi ve bir başka işçinin yerine çalışması sonucunda yapılan ödemeler.

Bu işler yine aynı iş veren tarafından verilir. Bir işçi sözleşmede belirtilen görevi değilde,arıca başka bir görevi de üstleniyorsa ona daha fazla maaş verilir,çünkü bu surumda gerektiğinden fazla iş yapmış oluyordur. Ayrıca bir işçi,başka bir işçinin yerine o kişinin de işini yapıyorsa,böyle bir durum içinde daha fazla ödeme yapılmak zorundadır. Bu konuda işçi ile iş veren kişi aralarında anlaşırlar.

Madde 68.Bir şahıs gerine geçici olarak başka birinin çalışmasının ödemesi.

Burada bir işçi diğer bir işçinin yerine onun görevini geçici olarak yapıyordur,ve bunun karşılığında diğer işçinin maaşını alıyordur geçici olarak yinede.

Madde 69. Devlet bayramlarında resmi tatillerde ve tatil günlerinde çalışılacaksa,onun ödeme şekli.

Her ekstradan çalışma saati ödenmek zorundadır:

1.Normal maaş alan bir kişinin,tam maaşının iki katı

2.Saatlik çalışanların ise,1 saat çalışma karşılığında 2 saatlik çalışma ücretinin verilmesi

Bir işçi resmi tatilde çalışıyorsa,sözleşmede de belirtildiği gibi ,çalıştığı bir gün yerine başka bir gün tatil yapabilir.

Resmi tatilde çalışıldıysa normal maaşının 2 katı kadar maaş alması gerekiyor. Maaş ödemesinin günü geldiğinde her şeyin ödemesi yapılır.

Madde 70.Gece çalışmaları için ödeme

Gece vaktindeki çalışmada,takım sözleşmesinde de belirtildiği gibi,saatlik çalışan bir işçinin %20 si kadar daha fazla ödeme yapılır.

Madde 71.Bir işi tamamen bitirmeme ya da iyi yapmama sonucunda yapılacak olan ödeme

Böyle bir durumla karşılaşıldığında işçi maaşının 3te 2 sini kadar maaşını alamaz.

Madde 72.Daha az maaş ödemesi yapılan bir işe alınırken,daha önceki aldığı maaşın aynısını alması

Sağlık nedenlerden dolayı daha az maaşı olan bir işe alınırken bir işçi,başka bir işe alındığı ilk 2 hafta boyunca daha önceki maşını alacaktır. Kendine bağlı sebeplerden dolayı değilde başka sebeplerden dolayı daha az maaşlı bir işe gidiyorsa,bu durumda da alındıktan itibaren 2 hafta boyunca eski maaşı kadar ücret alır.

Madde 73.Çalışma ödemelerinin ödeme periyotları ve süreleri

Sözleşmede de belirtildiği gibi maaş ödemeleri belli günlerde verilir. Bu ödemeler ayda en az 2 defa olmak zorundadır. Bazı işçiler için ise başka bir şekilde ödemeler uygulanabilir. Eğer ödeme günü bayram veya resmi tatil gününe denk geliyorsa,tatil bittikten hemen sonraki gün ödeme yapılır.

Madde 74.Maaş ödemelerinin şekli

Maaşlar genelde Beyaz Rusya'nın para birimiyle ödenir. İşçinin isteği üzerine maaşlar doğal maddelerle de verilebilir. Bu maddeler işçi işin yararlı olmak zorundadır ve ailesine de yarar durumda olması gerekir. Beyaz Rusya yasasında belirtili olan doğal maddelerle doğal ödeme yapılamaz.

Madde 75.Maaş ödemelerinin yapıldığı yer

Genelde işlerinin yapıldığı yerde ödemeler yapılır. Eğer ödeme yapılacağı gün işçi iş veren kişinin emri üzerine başka bir erde görevdeyse,o zaman iş veren kişi kendisi ödeme yaparak işçiye posta ile maaşını yollamak zorundadır. İşçinin isteği üzerine maaş ödemesi ya tamamen Ya da birbölümğ bankadaki hesaba yatırılabilir.

Madde 76.Maaş ödemesinin rezerv formu

İş verene ödeme yapabilmek için rezerv fondu yapılır

Madde 77.İşten çıkarılmada ödeme süresi

İşçi işten çıkartılırken iş veren tarafından aynı gün tüm ödemeler yapılır. Eğer o gün işçi çalışmadıysa o zaman bir sonraki gün ödeme yapılır. Eğer ödeme konusunda bir tartışma çıkıyorsa,o zaman sözleşmenin maddelerine bakarak doğru yola varılmalıdır.

Eğer işçi ölüyorsa maaş günü gelmeden önce,o zaman maaşı ailesinden bir bireyine verilir,en geç belgeler verildikten 7 gün sonra.

Madde 78. İşten çıkarılmada ödemenin gecikmesi konusundaki sorumluluğu

Eğer ödeme iş veren tarafından ödeme gününde yapılmadıysa,işçi her gecikme günü işin de maaşını isteme hakkına sahiptir.

Madde 79.Çalışma kitabının iadesinde gecikme sorumluluğu

Eğer çalışma kitabı iş veren kişi tarafından geç verildiyse,o zaman işten çıkartılma günü olarak çalışma kitabının verildiği gün sayılıyor.

Madde 80.Ödeme makbuzları

İş veren kişi her ay ödeme yaparken,çalışma günlerinin ve alacağı maaşın belirtildiği bir makbuz vermek zorundadır işçiye. Bu makbuz iş veren tarafından imza ile onaylanır.

7 KISIM

ORTALAMA MAAŞLARIN HESAPLANMASI

Madde 81.Çalışma zamanında ve sosyal izin döneminde maaşların hesaplanması

Bu zamanlarda maaş ödemeleri ayni şekilde hiç değişme yapılmadan ödenir.

Madde 82.Devlet işlerini yaparken maaşların hesaplanması

Zaman ödemeleri için otalama maaş hesaplanması

1.Devlet görevlerini uygularken yer değiştirmek gerekirse,2 aylık maaş ücreti hemen verilmelidir.

2.Eğer bir işçi istifa etmek zorunda kalıyorsa ona da 2 aylık maaş ödenir.

Madde 83.Ortalama maaşların hesaplarında düzeltme katsayıların kullanılması

Eğer ortalama maaşların hesaplanacağı periyotta tariflerin yükselmesi olduysa,bu durumsa düzelmede katsayılar kullanılır.

Madde 84.Ortalama maaş hesaplarında çıkartılan periyotlar.

Ortalama maaş hesaplarında yasalar tarafından işten çıkarılma dönemi girer,sadece bir dönem için çıkarılma buna dahildir.

Madde 85.Ortalama maaşların hesaplanmasında uygulananlar

Ortalama maaşların hesaplanmasına uygulananlar Beyaz Rusya Hükümeti tarafından kararlaştırılır

8 KISIM

ÇALIŞMA NORMLARI VE SÖZLEŞME ÜCRETLENDİRMELERİ

Madde 86.Çalışma normları

Çalışma normları :üretim normları,zaman,servis,sayım,norm görevleri-işçiler için teknolojik sınırları aştıklarında düzenlenir.

Madde 87.Çalışma normlarının düzenlenmesi,tekrar gözden geçirilmesi ve değiştirilmesi

İş veren kişinin çalışma normlarının düzenlemesin,gözden geçirmesini ve değişimini sendika yardımlarıyla düzenlemesi gerekir. En geç bir ay içerisinde işçiler normların düzenlenmesinden haberdar olmaları gerekiyordur.

Madde 88.Sözleşme ücretlendirilmesinde ödemelerin belirlenmesi

Sözleşme ücretlendirilmesi yapılan işlere göre hesaplanır. Saatlik çalışmaya göre hesaplanır.

Madde 89.Çalışma normların yapılabilmesi için gereken şartların sağlanması

İş veren kişi çalışmaya uygun şartları sağlamalıdır,bunlar:

1.işlerin büyüklüğünü ve siparişlerin sağlanması

2.makinelerin düzgün çalışmasını sağlamak,tamirini hemen yapmak

3.teknik belgelerin zamanında verilmesi

4.çalışmalar için gerekecek tüm malzemeler ve tüm ihtiyaçlar

5.düzenli olarak çalışırken elektrik ve gaz gibi ihtiyaçlarının sağlanması

6.tehlikeli olmayan ve sağlıklı çalışma şartları

9 KISIM

GARANTİ VE TAZMİN

Madde 90.Garanti ve tazmin anlamları

Garanti-sosyo çalışma konusundaki işçilerin haklarını kapsıyor.

Tazmin-para ödemeleri,işçilerin harcamalarını karşılamak için,emekleriyle ilişkili olan harcamalar

Madde 91.İş seyahatleri

İş veren kişi tarafından işçinin iş yapmak için ter değişikliği yapması,ani bir süreliğine iş seyahatine çıkmasıdır. Yol boyunca yapması gereken bir iş varsa işçinin veya bir iş yerinden diğer iş yerine yolculuk,iş seyahati değildir.

Madde 92.İş seyahatinde çalışma rejimi ve dinlenme rejimi

Seyahat yerine göre çalışma ve dinlenme saatleri verilir işçiye. Maaş ücretleri iş seyahatlerinde değişmiyordur,yine yapacağı ile göre hesaplanıyordur.

Madde 93.İş seyahatine işçinin yollanması ve bunun için belgeler

İş veren tarafından iş seyahati kimliği ayarlanıyor

Madde 94.İş seyahatine gelme zamanı

İş seyahati için verilen kimliğin üzerinde seyahat başlangıç ve bitiş tarihinin yazılması gerekiyor. İş seyahati 30 iş gününden fazla olursa bu sadece işçinin izniyle olur. Seyahat başlangıcı olarak uçağa trene veya herhangi bir ulaşım aracına binildiğinde başlar. Geri dönme gününü ise iş veren kişi belirliyor,o gün de yolculuğa çıkılıyor.

Madde 95.İş seyahatinde garanti ve tazmin

İş seyahatine çıkmış işçinin önceki yeri onu bekliyor olup,alacağı maaşta aynen kalıyor.

İş seyahatine çıkarken iş veren kişi işçiye avans vermek zorundadır ve aşağıdaki ihtiyaçlarını da karşılamak zorundadır:

1.İş seyahatinin yolculuk masrafları

2.Kalacağın yerin masrafları

3.Başka bir yerlerde konuklamak zorunda kalırsa(günlük konaklama )masrafları

4.İşçi tarafından yapılan harcamaları karşılamak

Madde 96.Çalışma sebebiyle başka bir yere taşınma tazmini

Eğitimi bitiren şahıslar,bir diğer çalışama bölgesine geçerler. Eğitimleri bitirip artık çalışmaya başlayacaklarından dolayı,bunu yaparken de aşağıdakiler karşılanır:

1.İşçinin ve diğer aile bireylerinin başka bir yere geçerlen olan ulaşım ücretini karşılarlar

2.Kendine ait mallarını eşyalarını,demir yolu,deniz yolu ve otomobil ile 500 kiloya kadar taşıma,ve aile bireylerin de kişi başına 150 kiloluk malları taşıma

3.Her yolculukta geçe gün için günlük harçlık

4.Her taşınan kişiye aylı maaşı kadar ödenek ödeniyor,aile bireylerine ise bu maaşın 4 te biri kadar ödenek ödenecektir.

Yeni mezun olmuş kişiye,yeni çalışma yerinde çalışma tariflerine uygun olarak maaşlar ödenir,yolculuk zamanı da buna dahil edilir,en fazla 6 günü var ama taşınmak için.

Eğer kazanacağı maaş hemen belirlenemiyorsa o zaman o şahısa avans verilir öncelikle.

Madde 97.Tazmin ve yeni işe taşınma için geçici sözleşme

İşçinin bir şehirden diğer bir yere iş için taşınması sonucunda bir donem boyunca iş veren kişi işçiye ek olarak ödeme yapar.

Eğer işçi bu yeni işe 1 seneden daha fazla bir süre için tanışmıyorsa ve ailesi onunla taşınmıyorsa ,o zaman işçinin yinede tüm ihtiyaçları karşılanır

Madde 98.İş sebebinden dolayı işçinin başka bir yere taşınması sonucunda tazmin iadesi

İşçiye yer değiştiriminde ödenen tazmin aşağıdaki durumlarda iş veren kişiye geri verilmelidir:

1.İşe gelmediyse veya mazereti olmadan işe gelmediyse

2.Eğer sözleşme daha bitmeden işçi çalışmayı keserse işinden kovulur

Madde 99.Hareketli bir iş ise onun tazmini

İnşaatta,elektrik işinde,petrol taşımacılıkta,ormanda,su işlerinde,otomobilde,jeolojik,demir yollarında gibi yolda geçen işleri yapıyorlarsa,ek ödemeler yapılır

Madde 100.Devlet işleri için seçilmiş olan işçilerin garantileri

Devlet için çalışmaya giden işçilerin işleri bittiğinde,eskiden çalıştığı yere geri dönebilir,çünkü o yer işçiyi bekliyor olacaktır. Eğer evvelden çalıştığı iş bittiyse,ozaman işçiye ayn dengede olan bir iş verilecektir.

Madde 101.Devlet işlerini yaparken işçinin garantileri

Devler içim iş yaparken ortalama maaş miktarları aşağıdaki durumlarda kalır:

1.Seçilme hakkı

2.Vekil olabilme hakkı

3.Toplantılara konuşmacı olarak katılma hakkı

4.Mahkemelerde söz hakkı

5.Toplu bir görüşmeye katılma hakkı

6.Komisyon işlerine katılma

7.Çalışma stajında tanıklık hakkı,biri emekli olurken

8.Kaza veya yangın olduğunda kendi isteğiyle kurtarma yapabilme hakkı

9.Diğer devlet görevlerini de yapabilir

Madde 102.Mesleğinde yükselme ve staja giden işçiler için garantiler

İşçiler staj veya mesleğinde yükselme için bir yere gittiklerinde,daha önceki çalıştıkları iş yani yer bir başkasına verilmez,döndüğünde o işe devam edebilir,ayrıca bu staj me mesleğinde yükselme döneminde hala maaşını alıyor olacaktır

Madde 103.Sağlık kontrolüne gönderilmiş olan işçilerin garantileri

Bir işçi sağlık kontrolünde olduğu sürece çalıştığı işe göre ortalama maaşını almaya devam eder

Madde104.Donör olan işçiler için garantiler

Sözleşmede de belirtildiği gibi iş veren kişi işçiye sağlık kontrolünden geçmesi ve kan vermesi için izin günleri vermelidir. Bu kontrolden de geçtikten bir sonraki gün iş veren kişi işçiye izin vermelidir. Bu bir günlük dinlenme süresini işçiler tatiline de ekleyebilir veya başka bir zaman da kullanabilirler.

Madde 105.İşçi mucit ve İşçi mucit ve rasyonalizatörler için garantiler

Bu tür işler genelde orta bir maaşla ödenir.

Madde 106.Ulaşım araçların,makinelerin,işçilerin kullandığı malzemelerinin eskimesinin tazmini

Bir işçi iş veren kişinin işini yaparken kendisi ulaşım araçlarını kullanıyorsa,kendi malzemelerini kullanıyorsa,onlar eskidiğinde iş veren kişi yenilerini anlaşma ile almak zorundadır

Madde 107.Maaş ödemesinden kesilen miktarlar

İşçilerin borçlarını öderken maaşından kesilmeler yapılır,bunlarda aşağıdaki sebeplerden olur;

1.Maaş ödemeleri yerine verilen avans,maaş hesaplanırken faza hesaplanıp fazla verildiyse onun fazla olan kısmı geri verilmesi. Bu durumlarda iş veren kişi avansın geri verilmesinden itibaren 1 ay süre verebilir.

2.İş bitmeden önce işçinin işinden kovulması,ama kovulmadan önce bütün yıllık iznini kullanmışsa erkenden.

3.İşçi tarafından iş veren kişiye bir zarar verildiyse kendisi karşılar,buna ortalama maaşı yeterse. Eğer maaş verilirken fazla verildiyse ve bunu belgelerle kanıtlayamadılarsa işçi aldığı parayı geri vermek zorunda değildir.

Madde 108.Maaş ödemesinin kesilmesi hesaplanması

Bu kesilmelerin maşının %20 sinden fazla olmamalıdır,ama yasalan karar versiyse bu maaşının %50 si kadar bile olabilir.

Madde 109.Maaş ödemeleri yapılırken ,kesilmesi yasaklanan bazı miktarlar

Prim ödemelerinin,tatil için verilen paralardan kesilmeler yapılamaz.

10 KISIM

ÇALIŞMA ZAMANI

Madde 110.Çalışma zamanı ve onların normları

Çalışma zamanı olarak işçinin sözleşmeye uygun olarak,takımıyla birlikte çalışma yerinde bulunması gereken zaman olarak sayılıyor. Normlar ise bir takvim üzerinde haftalık veya aylık olarak gösteriliyor.

Madde 111.Çalışma zamanının normal olarak devam süreci

Normal olarak hesaplanan saat olarak ya tam gün çalışma Ya da yarım gün çalışma olarak sayılıyor.

Madde 112.Çalışma zamanının tam günü

Bu tam gün diye söylenen haftada 40 saat çalışmayı aşmamalıdır.

Madde 113. Sağlık için zararlı olan işlerde işçinin yarım gün olarak çalışması

Yarım gün diye söylenen haftada en fazla 35 saat olarak sağlığa zararlı olan bir işte çalışmasıdır. İşçinin haftada en altına inme ve çıkma saati olarak haftada 37 saat 45 dakikayı kesinlikle aşmamalıdır.

Madde 114.Diğer işçi kategorilerindeki işçilerinin işlerinin kısaltılması

18 yaşından küçük olan işçilere çalışma saatlerinde kısaltmalar yapılır. 14-16 yaşındakiler haftada en fazla 23 saat çalışabilirler. 16-18 yaş arasındakiler ise haftada 35 saatten fazla çalışamazlar. Bu alanda eğitim gören işçiler ise normal çalışma saatlerinden yarısı kadar çalışabilirler. Engelli olan işçiler haftada 35 saat kadar çalışabilirler. Radyasyonun yüksek olduğu yerde işçiler haftada 35 saatten fazla çalışamazlar.

Madde 115. Günlük çalışmanın normları

Günlük çalışma normları aşağıdakileri aşmamalıdır:

1.14 -16 yaşındaki işçiler için günlük 4 saat 36 dakika,16-18 yaşındakiler için ise 7 saattir

2.Bu alanda eğitim gören işçiler için günlük çalışma saati,14 -16 yaşındaki işçiler için günlük 2 saat 18 dakika,16-18 yaşındakiler için ise 3 saat 30 dakikadır

3.Engellilerin günlük çalışma saati 7 dır

4.Radyasyonu yüksek olan yerlerde ise günlük çalışma saatti 6 dır.

Sağlığa zararlı olan yerlerde ve özel iş alanlarında günlük çalışma saatleri şunlardır;

1.35 saatlik hafta-günlük 7 saat

2.30 saatlik hafta-günlük 6 saat

Madde 116.Resmi tatilden veya bayramdan bir önceki gün çalışma süresi

Resmi tatilden veya bayramdan bir önceki gün işçi normal çalışma saatinden 1 saat az olarak çalışmalıdır.

Madde 117.Gece çalışma saati

Gece saat olarak 22 den 6 ya kadar olan saatler kabul edilir. Normal çalışma saatine göre burada 1 saat daha az çalışılır.

Bu kural daha önce zaten işi kısaltılanlar için geçerli değildir,ayrıca sadece gece çlışmak için alınan işçiler için de geçerli değildir.

Gece olan çalışmalara aşağıdaki kişiler yaklaştırılmıyor;

1.Hamile olan kadınlar

2.Beyaz Rusya kanunları tarafından girilmesine izin verilmeyen kişiler

3.18 yaşından küçük olan işçiler

Engellilere doktorlar izin verdiklerinde böyle işlerde çalışabilirler,3 yaşından küçük çocukları olan kadınlar ise sadece kendileri çalışmak istiyorlarsa yazılı olarak bunu belirtmelidirler

Madde118.Tam dolu olmayan çalışma saati

İşçi ile iş veren kişiler aralarında anlaşıp yarım günlük çalışma için anlaşabilirler. Yarım gün çalışma için yarım günlük çalışma saatleri hesaplanır.

Madde 118-1.Normları belli olmayan çalışma günü

İşçiler iş veren kişilerle birlikte anlaşıp istekleri halinde belirtilen normlarından daha fazla çalışabilirler,anlaştıkları halde. Bunu sözlü veya yazılı olarak belirtmeleri gereklidir.

Madde 119.Mesai saatlerinden fazla çalışma

İşçinin kendi isteği üzerine daha fazla çalışmasıdır.

Mesai saatinden fazla çalışma olarak aşağıdakiler kabul edilmiyordur;

1.İşçi kendi başına iş veren kişiye haber vermeden fazla çalışıyorsa

2.Yarım günden tam güne geçen işçiler için

3.Bir başka iş veren kişide daha fazla çalışıyorsa

4.Evde iş yapan işçiler için

Madde 120.Mesai saatinden fazla çalışmalarının sınırlandırılması

Ek olarak çalışmalar sadece işçinin izni ile yapılır.

Ek olarak çalışmalara aşağıdakiler yaklaştırılmıyordur;

1.Hamile kadınlar

2.3 yaşından küçük çocukları olanlar

3.18 yaşından küçük olan işçiler

4.Bu konuda eğitim görenlerin,derslerin olduğu günlerde çalışmamaları gerekir

5.Sağlık raporunda ek işlerde çalışılmaması gerektiğini yazanlar

6.Diğer işçiler

Madde 121.İşçilerin izni olmadan mesai saatlerine kalması

Aşağıdaki durumlarda kabul edilebilir;

1.Kazalar,doğa üstü olayları engellemek için yapılan çalışmalarda

2.Toplum için gerekli olan çalışmalar için;su boruları,gaz,ısınma,elektrik v.b

Madde 122.Mesai saatleri dışındaki çalışmaların sınırı

İki gün üst üste 4 saati aşmamalıdır,yıllık ise 120 saati aşmamalıdır. İş veren kişi mutlaka bu mesai saatleri dışındaki çalışmaları hesap etmelidir be belgelendirmelidir. İşçi her istediğinde ise ona da göstermelidir.

Madde 123.Çalışma saatlerinin rejimi

Çalışma saatleri,dinlenme saatlerini aylık veya yıllık olarak belgelendirmelidir iş veren kişi. Bu rejim bir gün içerisinde kaçta işe başlayacağını ve kaçta işin biteceğini gösteriyordur.

Madde 124.5 günlük ve 6 günlük çalışma haftası

Sendika ve iş veren kişiyle birlikte kararlaştırılıyordur. 5 günlük çalışma haftasında 2 tane dinlenme günü oluyordur,6 günlük çalışmada ise 1 gün dinlenme oluyordur.

Madde 125.Ekip değiştirmeli çalışma ve bu şekilde çalışma rejimi

2 ekipli çalışmaya denir. Çalışma saatleri çok fazlayla bir işi bitirmek için 2 ekip Ya da daha fazlası ile çalışılır. Sırayla çalışırlar. Burada bir ekibin çalışma süresi 12 saat aşmamalıdır.

Madde 126. Tüm çalışma süresi

Bir iş yerinde ya ekonomik Ya da başka sebeplerden dolayı her gün iş olmuyorsa,o zaman başka bir gün toplam çalışması gereken saati çalışır. Ama yinede günlük çalışma saati 12 yi aşmamalıdır. Bu tüm çalışma saatleri iş veren ile sendikalarla birlikte yapılır.

Madde 127.Çalışma gününün bölümlere ayrılması

Yoğun işlerin yapıldığı yerde işler bölümlere ayrılabilir ve 2 saatlik dinlenme süresi verilebilir.1 kere yemek ve diğer işler için yapılır diğer mola ise dinlemek için yapılır. Toplam çalışma günü içerisinde 4 saat dinlenme süresi olarak kullanılabilir. Dinlenme saatleri çalışma saatlerin içine dahil değildir.

Madde 128.Esnek olan çalışma saatleri

Burada işçilerin kendileri takımca kendisi çalışmaya başlaması saati ve bitirme saatlerini ayarlarlar. Bu durumu iş veren işe sendikalar kabul etmelidir.

Madde 129.Esnek olan çalışma saatlerinin içindeki elementleri

Esnek çalışma saatleri aşağıdakiler üzerine dayalıdır;

1.Değişiklikli esnek zaman-işe başlangıç ve bitiş saati,bunu işçi kendisi belirler kendine uygun olarak

2.Net zaman-esnek dönem zamanında tüm işçilerin işinde bulunmak zorunda olduğu dönem

3.Mola dönemi genelde bu net zamanı 2 eşit parçaya böler

4.Bu zamanlar takvimlenmeli

Madde 130.Normal iş rejimine geçme

İş veren kişi bir işçiyi esnek iş rejiminden normal iş rejimine aşağıdakiler olursa geçirme hakkına sahiptir;

1.Üretim zorunluluğunda-bir aylık olarak geçici süre için

2.esnek rejimin kurallarına uymadıysa,birinci uymamasında-3 aylık olarak normal rejime geçirir,ikinci defa uymadığı takdirde ise 2 yıllık olarak normal rejime alış işçiyi

3.Sistematik uyumsuzluğunda

Madde 131.Esnek zamanın kullanımında sınırlandırılmalar

Özel organizasyonlarda bu esnek rejimler sınırlandırılabilir:

1.İş ortaklarının şartları ve organizasyonun dış bağlantıları

2.Diğer işçi kategorilerdeki özellikleri ve yapacakları işlerin özellikleri

3.Çalışma süresi içinde geberen emeğin gözetlenmemesi

4.Çalışma disiplininin eksikliği

5.Emeğin korunmasının gerektirecek her şey

Madde 132.Çalışma zamanının kullanılması

İşçiler zamanında işe gelmek zorundadır,ve çalışmak için ayrılan tüm zamanı kullanmak zorundadırlar. İş zamanında işçileri işinden alacak tüm davranışlardan kaçınmalıdır.

Madde 133.Çalışma saatlerinin hesaplanmasında iş veren kişinin görevleri

İş veren kişi mutlaka işçinin işe geliş ve gidiş tarihini yazmalıdır. Her işçi her seferinde işe geldiğinde geldiğini belirtmek,giderken ise gittiğini belirtmek zorundadır.

KISIM 11

İŞ GÜNÜ İÇERİSİNDE YAPILACAK OLAN ARALAR,RESMİ TATİLLER,BAYRAMLAR VE TATİL GÜNLERİ

Madde 134.Dinlenme ve yemek için aralar

Bir çalışma günde işçiye 20 dakikadan az olmamak üzere ve 2 saatten çok olmamak üzere aralar verilir. Bu zamanı işçi kendisi seçebilir,ama bu dinlenme saatleri çalışma saatinin içine girmez.

Madde 135.Ek olarak özel aralar

Bazı işlerde bu yemek için aralar iş saatlerinin içine dahildir,bunların içine çocuğa yemek verme gibi durumlar girer.

Madde 136.Tatil günleri

Tüm işçilere tatil günleri verilir. 5Günlük çalışma haftası için 2 gün tatil verilir. 6 günlük çalışma haftası için ise 1 tatil günü verilir. Genelde ortak tatil günü pazar günüdür.

Madde 137.Tatil günleri için hak

Tatil günlerine her işçinin hakkı vardır,bu günü kendileri seçebilirler. İş seyahatinde bulunan işçinin de tatil günlerine hakkı vardır. Tam tatil gününde seyahate çıktıysa,bu tatil gününü sonrada istediği zaman kullanabilir.

Madde 138.Haftalık tatilin süresi

Haftalık tatil 42 saat kadar olmalıdır.

Madde 139.Tatil gününün bayram tatiliyle veya resmi tatiline denk gelmesinin sonuçları

Bu durumda tatil günü ertelenmez ve onun yerine başka bir tatil günüde verilmez.

Madde 140.Hiç ara vermeden çalışan organizasyonda tatil günleri

Takvim haftasında değişik günlerde tatil günleri verilir. Bunlar ekip halinde çalıştıkları için farklı zamanlarda tatil yaparlar böylece bir yerde hiç boşluk olmaz yani çalışansız kalmazlar.

Madde 141.Devamlı olarak halka cumartesi ve pazar servis yapan işçilerin tatil günleri

Cumartesi ve pazar çalışan bir işçinin hafta içi başka bir günde tatil günü ilan edilir.

Madde 142.Hafta sonları işçinin isteği veya onayı üzerine

Hafta sonu çalışmaları sadece işçinin onayı ile yapılır,iş veren kişi teklif sonar işçiye. Eğer hafta sonu çalışmasına Birkaç işçi alınıyorsa o zaman her birinden onay almak zorundadır iş veren kişi.

Madde 143.İşçinin onayı alınmadan hafta sonu çalışmasının bazı durumları

Aşağıdaki durumlarda olur;

1.Kazaları önlemek için veya doğa üstü olaylar sonucunda

2.İş kazaları engellemek için

3.Tesadüf olayları engellemek için

4.Tıp personelinin acil yardımı

Madde 144.Tatil günleri içinde çalışmak zorunda kalan işçiler

Tatil günlerinde çalışmak zorunda kalıyorsa bir işçi,ancak yıl içinde 12 gün tatil günlerinde çalışabilir.

Madde 145.Tatil gününde çalışılması için hazırlanan belgeler

İş veren kişinin emri üzerine garantilere uyma şartıyla hazırlanır

Madde 146.Tatil gününde çalışmanın tazmini

Burada iş veren ve işçi anlaşırlar aralarında. İşçi istiyorsa para alabilir bunun için veya başka bir gün bu gün yerinde tatil yapabilir.

Madde 147.Bayram tatilleri ve devlet bayramları

Beyaz Rusya başbakanı tarafından konulan bayramlarda iş yapılmaz. Sadece yapılmak zorunlu olan işler yapılır. Çok acil yapılacak olan işler bayram tatillerinde de yapılması gerekir yetiştirmek amaçlı

Madde 148.Bayram tatillerinde ve devlet bayramlarında iş yapıldığı halde alınacak olan tazmin

Bu özel günlerde çalışma yapıldığı halde ek olarak ödemeler yapılır. Eğer işçi para yerine de tatil bir gün yapabilir ekstra olarak

12 KISIM

EMEK VE SOSYAL İZİNLER

Madde 149.Emek ve sosyal izinler hakları

Gerçek yasada belirtiler emek ve sosyal izinlere her işçi sahiptir

Madde 150.İzin kavramı. İzin çeşitleri

İzin kavramı işçinin çalıştıktan sonra dinlenme hakkına sahip olmasıdır.

İşçilere aşağıdaki izin çeşitleri sunuluyordur;

1.Emek izinleri;genel izin,ek olarak izinler

2.Sosyal izinler;hamilelik ve doğum,çocuk bakımı,eğitim,Çelabinsk patlaması,ailesel mazereti olan konular

Madde 151.İzin sürecinin hesaplanması

İzin günleri takvimsel olarak hesaplanır. Özel bayramlara veya resmi tatillere denk gelen izin günleri takvime yazılmaz

Madde 152.İzinlerin belgelenmesi

İzin belgeleri iş veren kişi tarafından kabul edilir ve imzalanır.

Madde 153.İzinlerin amacı ve şartları

İzinlerin amacı işçinin sağlık bakımından kendini toparlanması ve yeniden güç edilme amaçlı verilir. Her çalışma yılının sorunda izin verilir her işçiye.

Madde 154.Genel anlamda izin hakkı

İşçinin iş vereni kim olursa olsun her zaman izin hakkına sahiptir.

Madde 155.Genel iznin sürekliliği

İzin en az 24 takvim günü olarak verilir.

Madde 156.Beyaz Rusya kanunlarının 20.07.2007 N 272-З. İle iptal edilmiştir

Madde 157.Sağlığa zararlı veya tehlikeli olan işlerde ek olarak izinler

Bunlar için işçiye ekstra olarak izin günleri verilir.

Madde 158.Normları belli olmayan çalışma için yapılacak olan izinler

Bu tün çalışmalar karşısında 7 takvim günü olarak izin günleri verilir

Madde 159.Çalışma stajları için izin

Bu tür işler için 3 takvim günü izin verilir

Madde 160.Ek olarak teşvik edici izinler

Bu izinler işçinin kendi imkanlarıyla yapılır

Madde 161.İzinlerin para tazmini ile değişmesi

21 takvim gününü geçen izinler işçinin ve iş veren kişi ile birlikte paraya döndürülebilir. Bu para değişimi;hamileler,işçilere,engellilere,18 yaşını tamamlanmamış olan işçilere,radyasyonun yüksek derecede olduğu yerlerde izinler paraya çevirilemezdir.

Madde 162.İzinlerin hesaplanması

Ek izinler genel izinlere katılıyordur

Madde 163.Çalışma yılı

İzin günleri yılsa ne kadar çalışıldığına bakarak hesaplanır.

Madde 164.Çalışma yılının içine giren periyotlar

Fiilen çalışılan zamanlar;

1.İşçinin çalışmadığı zamanlar

2.Maaş alınmadan yapılan izinler,bu izinler 14 günü aşmıyor ise

3.Zorunlu yapılan işe gelmemezlikler

4.Diğer periyotlar

Madde 165.İş gününün yerinden kaydığı gün

Eğer çalışma periyotu 12 aydan az ise o zaman bu periyot kaydırılıyordur.

Madde 166.İlk çalışma yılı için sunulan izin şartları

İzinler çalışılan ilk 6 aydan sonra ancak verilmeye başlayabilir.

İlk 6 ay geçmeden ancak aşağıdaki şartlara uygun olarak izin verilebilir:

1.Doğumdan önce veya sonra

2.18 yaşından küçük olan işçilere

3.Bir işten diğer işe transfer olacak olan işçiler

4.Beyaz Rusya kanunları tarafından 20.07.2007 N 272-З da kaldırılmıştır

5.Aynı anda başka işte de çalışan bir işçi ise her iki işte de aynı anda izini ayarlar

6.Beyaz Rusya kanunları tarafından 20.07.2007 N 272-З da kaldırılmıştır

7.Savaşa katılanlar

8.14 yaşına kadar 2 veya daha fazla çocuk sahibi olan kadınlar veya 18 yaşını tamamlanmamış olan engelli çocuk sahibi olanlar

9.2ncı öğretimde okuyan işçiler için

10.Toplu sözleşmelerdeki diğer kurallar

Madde 167.2 senede ve daha sonraki senelerde izinler

Sonraki yıllarda işçi istediği zaman izne çıkabilir,sadece haber vermesi gerekir o kadar

Madde 168.İzinlerin sıralaması

İzinlerin takvimde hesaplamasını yaparken iş veren kişi işçinin istediği izni planlamak zorundadır:

Yaz zamanında veya başka uygun zamanda:

1. 18 yaşından küçük şahıslar
2. Savaşta savaşmış olan şahıslara
3. 14 yaşından küçük 2 çocuk sahibi olan kadınlar ve 18 yaşından küçük engelli çocuk sahibi olan kadınlar
4. Hastalanan işçilere
5. Çernobildeki olaydan sonra engelli kalan işçilere
6. Çernobildeki olayı yaşayan veya olaydan sonra orada bulunan işçiler
7. Kendi isteğiyle patlamadan sora başka yere taşınan şahıslar
8. Donör olan şahıslar
9. Diğer durumlarda

Beli periyotlarda:

1.Bu konuda akşamcı eğitimi gören şahıslar için

2.Eşleri hamile olan işçiler

3.Bir kaç işte çalışan işçiler

4.Eğitim veren hocalar

5.Doğumdan önce veya sonra olan kadınlar

6.Askeri grevde olan birinin eşi olunca eşiyle aynı anda izne çıkabilir

Madde 169.İş veren kişinin işçiyi çalışma izninin başlangıcından haberdar etme

Çalışma iznin başlamasından 15 takvim günü öncesinden iş veren kişi işçiye haber vermek zorundadır

Madde 170.Bazen çalışma izinleri bir sonraki seneye tanışabilir

Aslında iş veren kişi her sene işçiye izin vermelidir. Ama bazen işi bölmemek amaçlı bu izni seneye erteliyorlar. 18 yaşından küçük olan işçilere izin verilmek zorundadır.

Madde 171.İşçinin çalışma iznini başka bir zamana alması veya iznin uzatılması

Çalışma izni başka bir zamana alınabilir veya uzatılabilir aşağıdaki durumlarda:

1.İşçinin geçici iş yapamama durumunda

2.Hamilelikte veya doğum geldiğinde

3.Devlet işi çıkan işçinin,kendi işinden alınması sonucunda

4.İzin gününün eğitime ara verilmesiyle aynı zamana denk gelmesi

5.İşçiye zamanında maaşının verilmemesi durumunda

6.Tarafların ikisinin kararı verildiğinde

Madde 172.İş veren kişi erkenden işçiye izin verebilir

Beklenmedik iş durdurulması olursa (kazalar,doğa üstü olaylar)iş veren kişi erkenden izin verebilir işçilere.

Madde 173.İşçi izni kabul etmiyorsa bunun iş veren tarafından sonuçları

Böyle durumlarda iş veren kişi işçini iznini tamamen kesebilir hatta maaşını bile vermeyebilir

Madde 174.İznin paçalara bölünmesi

Eğer iş veren kişi ile işçi aralarında anlaşırlarsa izin 2 parçaya bölünebilir.

Madde 175.İzin döneminde ortalama maaşın kalması

Beyaz Rusya kanunlarına uygun olarak işçi izinde olduğunda bile ortalama maaşını alabilir.

Madde 176.İzin döneminde ortalama maaşın ödenmesinin süreci

İznin başlamadan 2 gün önce iş veren kişi işçiye maaşını vermek zorundadır

Madde 177.Çalışma zamanına uygun olarak izin zamanının hesaplanması

Yıl içinde çalışma ayların hesaplanması aşağıdaki gibi olur:

1.Yıl içine giren günler hesaplanır

2.Çıkan sonuçlar,ortalama yıllık takvim günlerine bölünür

3.Kalan günler 15 ten fazlayla 1 aya tamamlanır,15 en az ise o zaman tamamen iptal edilir

Madde 178.İşçinin izninden sonrasında işinden çıkma durumu

Bu durumda iznin son günü işten çıkma günü olarak kabul edilir.

Madde 179.İşten çıkartılırken izin kullanılmadıysa tazmin ödenir

İşçi bütün çalıştığı yıl içinde hiç izne çıkmadıysa ona para şeklinde tazmin yapılır. Bu tazmin ise tam işten çıkacağı gün ödenir.

Madde 180.Beyaz Rusya kanunları tarafından 20.07.2007 N 272-З da kaldırılmıştır

Madde 181.Mazeret olmadan işe gelinmediyse izinden gün kesilir

İş veren kişi işçinin izin gününü,işe mazeretsiz gelmediği gün kadar kesebilir.

Madde 182.İzin zamanında sağlığı iyileştirme için ödenecekler

Bu miktarı yasalar belirlen ve işçinin sağlığını düzeltmesi amaçlı verilir

Madde 183.Sosyal izinler

Bu izinler annelerin çocuklarına bakması için verilir,eğitim gibi sebeplerden verilir. Bu sosyal izinler yere ve işe bağlı değildir. İzin döneminde işçinin işi aynen kalıyor ve onu bekliyordur.

Madde 184.Hamilelik ve doğum için izin

Doğumdan öncesi kadınlara 70 takvim günü kadar izin verilir. Ayrıca 56 takvim günü kadarda doğumdan sona izin verilir. Bu dönem için sigorta ödemeleri yapılacaktır.

Radyasyonu yüksek olan bir yerdeki bir hamile kadının çalışması ise,Doğumdan öncesi kadınlara 90 takvim günü kadar izin verilir. Ayrıca doğumdan sonrası için de 146 takvim günü kadardır ve bundan daha az da olamaz.

Madde 185.3 yaşından önceki çocuğa bakmak için alınan izinler

İşçinin doğumundan sonra her iş veren kişi ona izin verem zorundadır.

Madde 186-188.Beyaz Rusya kanunları tarafından 20.07.2007 N 272-З da kaldırılmıştır

Madde 189.Kısa dönemli izin sırasında bazı durumlarda iş veren kişi işçiye maaş ödemez

Bir işçi 14 takvim günlüğüne izne çıkıyorsa maaşını almaz. Bu maaşını almayan işçi kategorileri:

1.14 yaşından küçük 2 çocuk sahibi olan kadınlar ve 18 yaşından küçük engelli çocuk sahibi olan kadınlar

2.Savaşta savaşmış olan şahıslara

3.Ailedeki birine bakmak zorunda kalam şahıs

4.Engelliler için özel ayrılan bölümlerde çalışan engelliler

5.Diğer işçiler

Madde 190.Aile sorunları yüzünden kısa dönemli maaş almadan çalışmayanlar,iş veren ile işçinin anlaşmasıyla

Eğer iş veren ile işçi aralarında anlaşırlarsa o zaman işçiye bir yıl içerisinde 30 takvim günü olmak üzere izin verilir.

Madde 191.İş veren kişinin isteği üzerine izin döneminde maaş almama ve maaşın bir kısmının alınabilmesi

İşin geçici olarak durdurulmasında veya geçici olarak işlerin azalasında,ayrıca diğer işin olmadığı durumlarda,işçiyi sağlık durumundan dolayı başka bir işe geçirmek zorunlu kalındığında,iş veren kişi böyle durumunda işçiye izin verme hakkına sahiptir,ama böyle bir durumda maaş ödeeleri yapılmaz.

Madde 192.Maaşsın bir izin yerinde,kısa dönemli maaşlı izin

İşçiye böyle durumlarda iş veren kişi tarafından kısa dönemli ama maaşlı bir şekilde teklif sunulabilir

13 KISIM

ÇALIŞMA DİSİPLİNİ

Madde 193.Çalışma disiplini anlamı

Çalışma disiplini-tüm işçiler kurallara uygun olarak disipline uymak zorundadır

Madde 194.Çalışma programı. Disiplinin içerikleri

Çalışanlar için çalışma programı aşağıdakilerle belirleniyor:

1.İç çalışa düzenleme kuralları

2.Personel çizelgesi

3.İşçilerin görev içerikleri

4.Çalışma grafikleri

5.İzin grafikleri

6-8.Beyaz Rusya kanunlarının 20.07.2007 N 272-З. İle iptal edilmiştir

Madde 195.İç çalışma kuralların içerikleri

Bunlar iş verenle sendikalarla birlikte karar verilir

Madde 196.Emek için ödüllendirme

Özel işler için bazı işçiler ödüllendirilebilir.

14 KISIM

İŞÇİLERİN DİSİPLİN SORUMLUKLARI

Madde 197.Disiplinsel suç

İşçinin yaptığı disiplin suç da disiplin sorumluluklarının içine girer

Madde 198.Disiplin suçun cezası

İş veren kişi işçinin disiplin suçu işlediğinde aşağıdakilere yapma hakkına sahiptir;

1.Düşüncesini

2.Azarlama

3.İşten çıkartma

Madde 199.Disiplin suçların kullanım rejimleri

Öncelikle iş veren kişi işçiden konuyu anlatan yazılı bir belge istemelidir. İşçi öyle bir yazı yazmak istemiyorsa,bu durumda orada bulunan şahıslardan anlatım istenir. Her suç için sadece 1 kez ceza verilir.

Madde 200.Disiplin cezaların kullanım süreci

Olay olduktan en geç1ay içerisinde yazılır,o vakit işçi rahatsız veya izinde olsa bile. Zarar verme günü olarak o olayı herhangi birisi gördüğü gün olarak kabul edilir.

Madde 201.Disiplin cezasını verebilecek olan kurumlar

İşçiyi işe alan kişi tarafından ceza verilir.

Madde 202.Disiplin cezasının temyiz edilmesi

Konuyu gören daha yüksek bir kurum mesela mahkeme cezayı yumuşatabilir.

Madde 203.Disiplin cezasının tamamen kaldırılması

Eğer bir işçi işlediği suçtan sonraki bir sene içinde başka bir suç işlemezse o zaman eski suçuda ceza çevrilmeyecektir,kaldırılacaktır.

Madde 204.Özel iş yapan işçilerin disiplin sorumlulukları

Ulaşım,gümrük gibi diğer işlerde görev alanların disiplin sorumlulukları Beyaz Rusya hükğmeti tarafından belirlenir.

15 KISIM

İŞİN EĞİTİM İLE BİRLEŞTİRİLMESİ

Madde 205.Aynı anda çalışıp okuyan işçilerin affı

Burada bu konuda eğitim görenler veya mesleğinde daha yüksek bir konuma gelmek isteyenler eğitimlerini görür,eğitim görenler ise işlerine gelmeyebilir.

Madde 206.İkinci öğretim bu dalda eğitim gören işçiler için garantİler

Başarılı bir şekilde eğitimine devam eden şahıslara haftada kısaltılmış günler verilir çalışması için veya yarım gün olarak çalışırlar,böyle bir çalışma için ise ortalama maaşın %50 si kadar maaş alıyorlardır.

Madde 207.Bu alanda ikinci öğretim,açık öğretim gören işçiler için çalışma saatlerin kısaltılması

Burada 1 günlük kısaltmalar yapılıyor. Ya da 1 gün kaç saate denk geliyorsa o diğer günlere ekleniyordur. İşçinin istekleri üzerine de iş maaş almama karşılığında başka günler de de çalışmayabilir.

Madde 208.İkinci öğretime bağlı olarak çalışanların izinleri

Genel lisans eğitimi için 20 takvim günü izin yapabilirler. Genel lisans üstü eğitim için ise 9 takvim günü ortalama maaşı almak şartıyla.

Madde 209-210.Beyaz Rusya kanunlarının 20.07.2007 N 272-З. İle iptal edilmiştir

Madde 211.İkinci öğretimde ve profisyonel-teknik eğitimleri gören şahıslar için izinler

İş veren kişinin yollamasıyla birlikte işçi onun isteği üzerinde bir dalda okuyorsa veya sözleşmeye bağlı olarak okuyorsa,işçinin kendisi kendine uygun olarak izinler seçebilir;

1.birinci ve 2 sınıfta olan bir şahıs için laboratuvar veya sınav dönemlerinde 10 takvim günü olarak izne çıkabilir. 3 üncü sınıfta ise 20 takvim gününü aşmayacak şekilde izne çıkabilir.

2.Eğitimi bitirmek üzereyken ise tine 20 izin günü kullanabilir

Madde 212.Sınavlar için verilen izinler

Maaşları almamak şartıyla 7 takvim günüdür,Yüksek lisan için ise 17 izin günüdür. Bu günler içine yolculuk günleri Ya da eğitim gördüğü yere kadar ulaşma dahil değildir.

Madde 213..Beyaz Rusya kanunlarının 20.07.2007 N 272-З. İle iptal edilmiştir

Madde 214.Lisans eğitimi olan öğrenciler için garantiler

Orta dereceli ve yüksel lisan için 215 ve 216 maddeler.

Orta dereceli için ise 216 maddeler

Madde 215.Garanti olarak orta dereceli eğitim seviyesi veren eğitim döneminde çalışmanın kısaltılması

Diploma projesini uygulamaya başlamadan 4 ay öncesinden ve sınavlara hazırlanmak amaçlıda haftada 1 güne denk gelecek saat kadar işinin kısaltılması hakkına sahiptir. Bu dönem için ise maaşının %50 si kadar alacaktır. Ayrıca iş veren kendisi de işçiye maaş almama karşılığında daha fazla izin günü de sunabilir.

Madde 216.İkinci öğretim veya açık öğretim de okuyan orta dereceli özel eğitim görenler için izin

Başarılı eğitim gören öğrencilere sınavlardan önce aşağıdaki gibi izinler verilir;

1. 2 nci sınıfta-10 takvim günü kadar

2. 3 ve sonraki sınıflarda ise-20 takvim günü kadar

Laboratuvar sınavları için ise;

1. 1 sınıfta-20 takvim günü kadar
2. 3 ve sonraki sınıfta-30 takvim günü kadar

Madde 217-218.Beyaz Rusya kanunlarının 20.07.2007 N 272-З. İle iptal edilmiştir

Madde 219.Giriş sınavları için izinler

Maaş almamak üzere 12 takvim günü olarak izin alabilirler

Madde 220.Açık öğretimde okuyan ve orta dereceli bir kurumdan olacak olan işçilerin ulaşım bedelleri

İş veren kişi ulaşım bedelinin %50 sini kadar vermek zorundadır. Eğitim için harcanacak miktar budur.

16 KISIM

EMEĞİN KORUNMASI

Madde 221.Emeğin korunması anlamı ve emek korunmasının talebi

Çalışma sırasında işçinin sağlığı ve güvenliği demektir.

Madde 222.Çalışmasının korunmasında işçinin hakkı

Her işçi aşağıdaki haklara sahiptir;

1.Güvenlik kurallarına uygun olarak bir çalışma ortamı

2.Korunma eğitimi

3.Bireysel ve takımların ihtiyacı olduğu temiz çalışma alanları ve malzemeleri sağlamak

4.İş veren kişi emeğin korunması hakkında bilgi vermelidir

5.Görevli olan kurumların tam çalışma yerini işçilerin çalıştığı dönem kontrol etmesi

6.İş yerinde sağlığa zarar verecek herhangi bir şey olduğunda çalışmaktan vazgeçme

Madde 223.İşçinin emeğinin korunmasının garanti hakkı

Bunun için devlet tarafından bütün her şey kontrol ediliyordur.

Madde 224.İş kazalarına yönelik zorunlu sigorta

İş veren kişi işçiye kazalara karşı sigorta yaptırmak zorundadır

Madde 225.Çalışma şartlarına bağlı tazmin hakkı

Sağlığı etkileyen bir işçi emekli olduğunda özel işte çalıştığından dolayı emeklilik maaşını ona bağlı olarak yüksek miktarda alır,ücretsiz sağlıklı yiyecekler verilir işçiye,süt ve süt değerinde yiyecekler,mola verdiğinde bile çalışa saati olarak sayılması gibi haklara sahiptirler.

Madde 226.İş veren kişinin emeğin korunmasındaki görevleri

1.Her çalışma alanını sağlık şartlarına uygun olarak yapmalıdır

2.Temizlik ve teknik bakımından kontrolü

3.Tüm işçilerin sağlığının kontrolünün yapılması

4.İşçilerin çalışma ve dinlenme rejimi

5.Zor ve sağlığı etkileyecek kimyasal işlerde işçiye özel kıyafet ve özel ayakkabı verilmesi

6.Devamlı olarak kontrol

7.Tehlikeli çalışma yerlerinde bu tehlikeli maddelerin seviyesini kontrol etme

8.Çalışma yerlerin sürekli olarak kontrolü

9.İşçilerin iş hazırlıklarını kontrol etme,işçiye mesleğinde yükselmesi için imkanlar sağlamak

10.İşçiyi işe başlamadan önce sağlık kontrolünden geçirmek

11.Çalışma alanının durumu hakkında işçiyi bilgilendirme

12.İş yerindeki kazaları takip etme

13.İşçinin hayatına ve sağlığına zarar verildiğinde o zararı karşılama

14.Tehlikesiz duruları propaganda etme

15.Malzemelere para ayırma

16.Kontrol hakkına sahip olan kurumların girmesine izin verme

17.Çalışma korunmasının sağlamak için görevli insanlar seçme

Madde 227.Çalışma korunmasının görevlileri

Bu konuda bilgili olup eğitim gören şahıslar tutulur. Üretim alanında bu konuyla ilgili koruma görevlileri 100 kişiyi aşar,diğer alanlarda ise 200 kişiyi aşar.

Madde 228.Bazı kategorilere giren işçilerin mutlaka geçirmesi gereken sağlık kontrolleri

Tüm işçilerin mutlaka sağlık kontrolünden geçmesi gerekiyor,ama özellikle sağlığa zararlı olan yerlerde bölümlerde çalışan işçiler kesinlikle sağlık kontrolünden geçmelidir. Bu sağlık kontrolü sırasında işçiyi çalıştığı yer bekler ve bu süre içerisinde maaş almaya da devam eder işçi.

Madde 229.İş kazalarını iş yerinde soruşturulması ve takip edilmesi

Burada iş yerinde işçilerin veya diğer şahısların başına gelen iş kazaları soruşturulur ve takip edilir. Bunun takibini Beyaz Rusya Hükümeti yapar.

Madde 230.İşçilerin bireysel korunmasının sağlanması

Tehlikeli ve sağlığa zararlı olan işlerde iş veren kişi aşağıdakileri sağlamak zorundadır :

1.İşçinin kendini bireysel olarak koruması için gereken malzemeleri ücretsiz olarak sunmak

2.Bu bireysel koruma malzemelerinin temizliğini sağlamak

Madde 231.İşçiler için temiz iş ortamları sunmak,malzeme ve ihtiyaçlar

İşçinin temizliğini karşılaması için tuvalet banyo düş temizlik odaları,yemek yenilebilecek odalar gibi olanakları iş veren kişi karşılamak zorundadır.

Madde 232.Çalışma korunmasında işçinin görevleri

İşçi vazifeleri:

1.Çalışma korunmasındaki kurallara uyma

2.Çalışma korunmasındaki sözleşmede belirtilen normları sağlama

3.Kendine sunulan korunma malzemelerini doğru kullanma,bir bozukluk olursa da iş verene haber verme

4.Arada bir sağlık kontrollerinden geçme ve kendini korumaya yönelik kendini geliştirmesi gerekir

5.Eğer gözünün önünde kaza olursa onu hemen iş verene iletmesi gerekir

17 KISIM

BİREYSEL ÇALIŞMA TARTIŞMALARIN CÖZÜLMESİ

Madde 233.Bireysel çalışma tartışmalarını gözetleyen kurumlar

Aşağıdaki kurumlar gözetler:

1.Çalışma tartışmaları komisyonu

2.Mahkemeler

Madde 234.Bireysel çalışma tartışmaların düzenlenip çözülmesi

Gerçek kanunlar takip eder bunları

Madde 235.Çalışma tartışmalarının komisyonu

Eşit sayıda sendika temsilcilerinden ve 1 yıllık iş veren kişi tarafından komisyon olur.

Madde 236.Çalışma tartışmaları için yetkili komisyonu

Çalışma tartışmaları komisyonu işçiler arasında çıkan tartışmaları gözetler,ayıca aşağıdakiler gözetler:

1.Belirtilen çalışma normların ve bunlarım ücretleri

2.Başka işe taşıma

3.Çalışma normların ödenmesi,hatta çalışma normları tam olarak bitmediyse

4.İşçiye gereken prim ödemelerini yapmak

5.Tazmin ödemeleri ve garantiler

6.Ödenmeyen miktarları geri ödeme

7.İzinlerin düzenlenmesi

8.Özel ayakkabı,kıyafetler,bireyler koruma,tedavi amaçlı verilen özel yiyecekler verilmesi

Madde 237.Gelen çalışma tartışmalarının sıralanması ve bakılma süresi

Öncelikle tartışma dilekçesinin tescil edilmesi gerekiyor. Dilekçeyi veren işçinin dilekçeye bakarken orada olması gerekiyordur. Sadece işçinin imzalı dilekçesine bakarlar.

Madde 238.Çalışma tartışmalarda komisyonun kararı

Sendika ve iş veren kişinin kararları göze alınarak bakılıyor.

Komisyon kararlarında şundan açıklanıyor:başvuranın ismi soyadı,baba adı,başvurduğu tarih,konu,komisyondakilerin ismi soyadı

Madde 239.Komisyonun kararının temyizi

Kararın kopyası verildikten 10 gün sonra kararın temyizini isteyebilirler

Madde 240.Komisyondaki şahısların garantileri

Komisyondaki şahıslan dilekçeyi incelerken bu dönem içerisinde maaşlarında Hiçbir değişiklik olmamalıdır ve bu sırada sözleşme iptal edilmemelidir.

Madde 241.Çalışma tartışmalarının mahkemede çözülmeye çalışılması

Dilekçe üzerine mahkemede aşağıdaki çalışma tartışmaları görülür;

1. 22ncı maddedeki sözleşmenin gerçek olmaması durumunda
2. Komisyonun kararını kabul etmeyen işçi ve iş verenler
3. Eğer 10 gün içerisinde işçinin dilekçesine göz atmadılar ise
4. Komisyonun kararı yasalara uymuyorsa

Ayrıca aşağıdaki dilekçeler de mahkemede çözülüyor;

1.Çalışma tartışmalarını çözecek komisyonların olmadığı yerde

2.Sendika üyesi olmayan işçilerin çalışma tartışmaları komisyonuna başvurmayanlar

3.Sebepsiz yere işçilerin sözleşmeleri bittiği halde

4.Eğer işçi iş veren kişinin bir şeyine zarar verdiyse

5.Çalışma yasasının kullanımı hakkında işçinin soruları

6.Eğer iş veren kişi iş kazası sonucunda ilgili olan belgeyi yazmak istemiyorsa

Ayrıca mahkemede sözleşme imzalamak istemeyenlerin durumuna bakılıyor:

1.Yer değiştirme sonucunda başka bir iş verene gelen işçilere

2.Genç uzmanlara,yeni eğitimini bitirmiş şahıslara

3.Diğer iş veren kişinin mutlaka sözleşme imzalaması gereken şahıslarla

4.Tefrik motifleri olan işçiler

Madde 242.Çalışma tartışmalarının çözülmesinde başvurma süreleri

Tartışmalardan en geç 3 ay içinde komisyona başvurmalıdır. Zararı varsa o zaman ise zararını öğrendikten en geç 1 ay içerisinde başvurmalıdır.

Madde 243.Eski çalışma yerine geri alınması

Yasaların onay vermeden işinden çıkartılıyorsa bir işçi ve yasalara uymadan yer değiştirme yapılıyorsa bu durumlarda işçi işine komisyona başvurarak geri dönebilir. Ayrıca eğer işçi yanlış yere suçlandıysa iş veren kişi tarafından o zaman tazminat olarak iş veren kişi işçiye ortalama maaşının 10 katı kadar ödemek zorundadır.

Madde 244.Mazeret ile işe gelmeme sorucunda yapılacak olan ödeme

İşçinin işine geri alındığı durumda,sebepsiz yere kovulması durumunda işe gelmediği için bu durumda işçiye gelmediği günler için ortalama maaş miktarında ödeme yapılır.

Madde 245.Yasasız işten çıkartılmaya,başka bir yere yerleştirmeye gibi durumlara sebep olan şahıs

için maddi ödenekler

Bu şahıs işçinin çalışamadığı süre boyunca kazanması gereken maaşı kendisi öder

Madde 246.Manevi zararın karşılanması

İşten çıkartılan işçi manevi zarar görmüş olur,bu durumda işçiye mahkemenin kararı ile manevi değeri karşılayacak miktarda ödemeler yapılır.

Madde 247.Bazı kararları ve çalışma konusundaki kararların acil olarak alınması

243üncü maddedeki konular acil olarak çözülmelidir ve uygulamaya konulmalıdır.

Madde 248.Çalışma tartışmalarının komisyonunun çıkardığı sonucun hemen uygulamaya konulması

Çıkan sonucunun temyizi için 10 gün verildiği için iş veren kişi en geç bu 10 günden sonra 2 gün içerisinde uygulamaya geçmelidir.

Madde 249.Komisyonun verdiği kararın zorla olarak uygulanması

Komisyonun verdiği kararı iş veren kişi bu 10 günlük süre içinde uygulamaya koymadıysa,o zaman komisyon uygulanması gereken listeyi işçinin eline verir. Uygulama listeli eğer işçi veya iş veren kişi temyiz için mahkemeye başvurdularsa verilmez.

Madde 250.Çalışma tartışmalarına ödenen miktarların geri ödenmesi

İşçiden bu miktar eğer işçi yanlış bilgileri verdiyse ondan gri alınır

Madde 251.Gerçekleşen tartışmalar sonucunda yeniden bireysel ilişkilerin düzeltilmesi

İş veren kişiler sendikalarla birlikte araları düzeltme durumları yapabilirler.

BÖLÜM 3

DİĞER KATEGORİLERDEKİ İŞÇİLERİN ÇALIŞMALARIN DÜZENLENMESİNİN

ÖZELLİKLER

18 KISIM

ORGANİZASYON YÖNETİCİSİNİN ÇALIŞMASININ ÖZELLİKLERİ VE

ORGANİZASYO ORTAKLARI

Madde 252.Organizasyon yöneticisi

Organizasyon yöneticisi tüm asalara uygun olarak yönetir.

Madde 253.Organizasyon yöneticisi tarafından yönetim hakkı

Haklar ve vazifeler çalışma kanununda belirtilir.

Madde 254.Organizasyon yöneticisiyle sözleşme imzalanması

Tüm mal varlığı sahibi olan kişi ile organizasyon yöneticisi arasında sözleşme imzalanır. Ayrıca mal sahibi olan şahıs kendine bütün gereken belgeler imzalanarak temsilci birini seçebilir.

Madde 255.Ek iş için sınırlandırılmalar

Organizasyon yöneticisine bir başka yerde maaşlı çalışması kesinlikle yasaktır. Sadece pratik olsun diye başka bir yerde staj yapabilir maaşsız olmak üzere.

Madde 256.Organizasyon yöneticisinin maddi sorumlulukları

Kendisi tarafından organizasyona bir zarar gelirse,maddi sorumlulukları göz önünde bulundurarak kendisi öder.

Madde 257.Organizasyon yöneticisi ile ilişkilerin kesilmesi(sözleşmenin iptal edilmesi)

Aşağıdaki durumlarda organizasyon yöneticisi ile ilişki kesilebilir:

1.Organizasyon batarsa

2.Mal sahibi veya temsilci olan kişinin tarafından öyle bir kararın alınması

Madde 258.Eğer organizasyon batarsa organizasyon yöneticisini işten çıkartılması

Böyle bir durumda organizasyon batarsa organizasyon yöneticisine ihtiyaç olmayacağı için mal sahibi olan veya temsilci olan kişi tarafından işinden çıkartılabilir.

Madde 259.Organizasyon yöneticisinin mal sahibi veya temsilcisi tarafından işten çıkartılması

Eğer organizasyon yöneticisi görevini tam olarak yapmıyorsa gerektiği gibi o zaman mal sahibi kişi veya onun temsilcisi organizasyon yöneticisini işten çıkartabilir. Böyle bir durumda daha organizasyon yöneticisinin sözleşmesi bitmeden işten çıkartıldığı için sözleşmeye uygun olarak tazminat ödemek zorundadırlar.

Madde 260.Organizasyon yöneticisinin isteği üzerine erkenden işten çıkartılması

işten çıkmadan 1 ay öncesinden mal sahibine haber verdikten sonra organizasyon yöneticisi işten çıkabilir. Eğer bir mazeret sunulmadan organizasyon yöneticisi işten çıkıyorsa,o zaman mal sahibi olan kişiye tazminat ödemek zorundadır.

Mazerete aşağıdakiler girer:

1.Organizasyon yöneticisinin emelilik yaşı deldiğinde

2.Çalışmasını engelleyecek olan sağlık sorunları

3.Ailedeki bir şahısa sağlık nedeninden dolayı bakmak zorunda kalması

4.Mal sahibi veya temsilcisi olan şahıs tarafından sözleşmeye uymaması durumunda

Madde 261.Organizasyona ortak olan şahısların çalışma düzenlemesinin özellikleri

Bu şahıslarda belgelerde belirtildiği gibi organizasyonlarla ilgili konularda fikrini sunar

19 BÖLÜM

AİLE SORUMLULUKLARI OLAN KADIN VE İŞÇİLERİN ÇALIŞMA

DÜZENLEMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 262.Kadınların çalışmasının yasaklandığı işler

Ağır işlerde ve tehlikeli işlerde ayrıca yer altındaki işlerde kadınların çalışması yasaktır. Bu ağır işler listesi Beyaz Rusya Hükümeti tarafından belirlenir. Kadınların ağır maddeler ve parçaları kesinlikle yasaktır,bunlarda Beyaz Rusya Hükümeti belirler.

Madde 263.Gece çalışmasının yasaklanması,resmi bayramlarda ve özel günlerde çalışma,iş seyahatine çıkma

Resmi tatillerde kimsenin çalışmadığı gibi kadınlar da çalışmaz. Ayrıca iş seyahatlerine hamile olan bayanlar ve 3 yaşından küçük çocuğu olan bayanların çıkması yasaktır.

Gece mesaisine hamile olan bayanlar gidemez,gitmek isteseler de kendi istekleriyse dilekçe ve imzasıyla birlikte gidebilirler.

Madde 264.Hamile olan bayanların ve bir buçuk yaşından küçük çocuğu olan bayanların daha kolay bir işe geçirilmesi

Hamile bayanların doktor raporu üzerine daha kolay bir işe geçmesi gerekir bu durumda ortalama maaşı almaya devam edecektir. Bir buçuk yaşındaki bir çocuğu olan bayanında daha kolay bir işte çalışması gerekir bu durumda ortalama maaşı almaya devam edecektir.

Madde 265.Ek olarak izin günü

18 yaşından küçük bir engelli çocuğa bakan bir bayan,1 ay içerisinde ekstra olarak 1 tane daha izin günü alma hakkına sahiptir,bu izin gününde maaşı sosyal sigorta tarafından ödenir.

16 yaşından küçük 2 tane çocuk büyüten anneye ayda 1 gün ekstra olarak izin verilir,bu izin gününde sözleşmeye uygun olarak maaş ödenir.

16 yaşından küçük 3 tane çocuğu olan bir anneye haftada 1 gün ekstra olarak izin günü verilir,burada sözleşmede anlaştıkları kadar maaş ödemesi yapılır.

Madde 266.Çocuk evlatlık edilen bayanın izinleri

3 aydan küçük bir çocuk evlatlık edilen birine 70 takvim günü kadar izin verilir,bu dönem boyunca sosyal sigorta tarafından maaşı ödenir.

Madde 267.Çocuğa yemek yedirmek için aralar

Bir buçuk yaşından küçük bir çocuğu olan biri yemek dinlenme molası dışında çocuğa da yemek yedirmek için ekstra bir ara verebilir. Bu molalar her 3 saat yapılabilir ve süreci 30 dakikadır. Birden çok çocuğu olan biri ise araları 1 saat yapabilir.

Madde 268.Hamile veya çocuğu olan biriyle sözleşme yapmak veya sözleşmeyi bitirmek

Hamile olan veya 13 yaşından bir çocuğu olan bir bayana sözleşmede reddetmek yasaktır. Ayrıca hamile veya 13 yaşından küçük bir çocuğu olan birinin işten çıkartılması da yasaktır,sadece şirtek battığında zorunlu olarak çıkartılır.

Madde 269.Hamile olan bayanlar için sanatoryuma yollanmalar ve dinlene evlerine gönderilmeler.

İş veren kişi hamile bayana sanatoryum turu ayarlayabiliyor.

Madde 270.Kadın çalışanları olan bir yerde ek olarak kadınların garantileri

Kadın işçiler olan bir yerin iş veren kişisi çocuk için kreş ayarlamalıdır,çocuğa yemek yedirmek için özel odalar yapmalıdır,ayrıca kadınlara uygun olarak çalışma şartları sunmalıdır

Madde 271.Babalar için garantiler veya çocuğun diğer akrabaları için garantiler

Çocuk 13 yaşına gelene kadar ona kim bakarsa baksan ailesinin hangi bireyi bakarsa baksın ona her zaman ekstra olarak izin günleri verilir.

20 KISIM

GENÇLERİN ÇALIŞMASINI DÜZENLEYEN ÖZELLİKLER

Madde 272.Çalışma sözleşmesi yapılabilen yaş

10 yaşındaki şahıslarla sözleşme yapılamaz. 16 yaşına gelmiş bir şahısın ailesinden her hangi birinden yazılı olarak izin verilirse aşağıdaki çok ağır olmayan işleri yapabilirler:

1.Gelişimini engellemeyen ve sağlığına zararlı olmayan

2.Eğitimine engel olmuyorsa

Madde 273.Reşit olmayanların çalışma hakları

Çalışma haklarında reşit olmayanlar reşit olanlarla denk tutulurlar. Garantileri izin imkanları her şeyleri denktir.

Madde 274.18 yaşından küçük şahısların çalışması yasaklanan işler

Sağlığa zararlı ve ağır işlerde 18 yaşından küçük şahıslar çalışamazlar. Elle ağır malzemeleri taşımaları kesinlikle yasaktır.

Madde 275.18 yaşından küçük şahısların sağlık kontrolleri

18 yaşındaki şahıslar sağlık kontrolünden geçmeden işe alınmazlar,ayrıca her yıl sağlık kontrolünden de geçmek zorundadırlar. Bu dönem süresinde ortalama maaşlarını alıyor olacaklardır.

Madde 276.18 yaşından küçük şahısların gece mesaisine kalmasının yasaklanması ve resmi tatillerde çalışmasının yasaklanması

18 yaşından küçük şahısların gece mesaisine kalmaları ve resmi tatillerde çalışmaları kesinlikle yasaktır.

Madde 277.18 yaşından küçük olan şahısların izinleri

18 yaşından küçük şahıslara izinler genelde yazın verilir,yada istedikleri zaman,istedikleri mevsimde

Madde 278.Genç çalışanların çalışma normları

Büyük işçilerin normlarından yola çıkarak genç işçilere çalışma normları verilir.

Madde 279.Genç çalışanların kısaltılmış çalışma günleri için aldıkları maaşlar

Aynı kategoride çalışan büyük işçilerin tam gün için aldığı miktarın aynısını alırlar.

Madde 280.Genç işçiler ve profisyonel eğitim için ayrılmış yerler

21 yaşında ilk defa işe girecek şahıslar için,ailesi olmayan yalnız olan biri için bu şekilde yer ayırtılır bir iş yerinde

Madde 281.İlk iş yerinin gösterilmesi

İlk çalışma yeri olarak aşağıdakiler kabul ediliyor:

Devlet okullardan yeni mezun olanlar,profisyonel mesleki okullardan mezun olanlar.

Açık öğretimi bitirmiş olan şahıslar

Askerlik görevi bitmek üzere olan şahıslar,daha önce askerlik yapmaya başlamadan öce başka bir yerle sözleşmesi yoksa

Madde 282.İş veren kişinin isteği üzerine 18 yaşındaki işçinin ek garantileri

İşten çıkartmadan 2 hafta öncesine kadar reşit olmayan çocuklar komisyonuna belirtmeleri gerekir

21 KISIM

ENGELLİLERİN ÇALIŞMA DÜZENİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 283.Engelliler için çalışma hakkın gerçekleştirilmesi

Engelli olan kişiler herkesler gibi çalışabilirler,özel alanlarda iş yapabilirler. Engelli işçinin onayı verilmeden başka bir yere çalışmaya taşınamaz,sadece sağlık kontrolünde öyle bir durum çıkarsa o zaman işçi başka bir yere çalışmak için verilebilir. Engelli bir işçi sağlık kontrolündeyse veya rehabilitasyon görüyorsa işten o anda çıkartılamaz.

Madde 284.İş veren kişi için işe engelli bir işçi alıyorsa garantiler ve öncelikleri

Yasalar tarafından sunulan garantiler ve önceliklerden yararlanırlar engelli bir işçiyi alan iş veren kişiler

Madde 285.Çalıştıkları alanda engellilik kazanan işçiler için iş veren şahısın görevleri

Bu engelliler için iş veren tarafından yeni çalışma alanları ve çalışma şartları bulmak zorundadır iş veren şahıs

Madde 286.Engelli işçiler için özel organizasyonların kurulması ve özel atölyelerin yapılması

Yasalara uygun olarak öyle yerler sunmak zorundadır iş veren kişi

Madde 287.Engelli işçilerin çalışma şartları ve dinlenme zamanları

Her engelli kişi işe alınmadan önce testten geçer. Her engelli için iş veren kişi uygun olarak çalışma alanı vermelidir. Bütün çalışma ve dinlenme saatleri sözleşmede zaten belirtilir.

Madde 288.Engellilerin sosyal gerekçeleri açısından iş verenin görevleri

Emekliliğe ayrılmadan önce iş veren de çalışan engelliler,her kes gibi sağlık kontrolüne,konaklama yerlerine,sağlık turlarına çıkmaya ve diğer sosyal durumlardan yararlanma hakkına sahiptir.

22 KISIM

YARIM ÇALIŞMA SAATİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA

DÜZENİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 289.Yarım çalışan gününün düzenlenmesi

Sözleşme imzalanmadan ve sözleşme sırasında da iş veren ve işçi aralarında anlaşıp yaparlar. İş veren gibi yarım gün veya yarım haftayı aşağıdaki durumlarda yapmak zorundadır:

1.Hamile bayanın isteği üzerine,14 yaşından ufak çocuğu olanlara,aileden birinin sağlık durumu kötüyse ve ona bakılmak zorunluysa

2.Doktorların tavsiyeleri üzerine engelliler için

3.Bir başka işte de çalışıyorsa

4.Diğer çalışanların durumundan

Madde 290.Yarım çalışma saatinde çalışan işçilerin maaşları

Çalışma saatine göre hesaplanır veya satışa orantılı olarak yapılır.

Madde 291.Yarım gün olarak çalışan bir işçi için işlerin sınırlandırılmasının olmaması

Yarım gün çalışıldığında izinler ve çalışma stajlarıyla desteklenmez

23 KISIM

GEÇİCİ ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA DÜZENİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 292.Geçici işçilerin anlamı

Geçici işçiler olarak 2 aylık alınmış işçiler ve bir başka işçicin yerine en fazla 4 ay olmak üzere çalışan işçiler kabul edilir.

Madde 293.Çalışma sözleşmesinin yapılması

Her geçici işçi için de sözleşme yapılmak zorundadır,orada işçinin ne kadar çalışacağı belirtilir

Madde 294.Çalışma sözleşmesinin feshedilmesi

Sözleşmeyi feshetmeden önce 3 gün önce işçi iş verene haber vermek zorundadır. İş veren kişi tarafından aşağıdaki durumlarda feshedilebilir:

1.Üretim sorunlarından dolayı bir haftalık üretimin durduğu durumda

2.Geçici çalışamamadan dolayı işe 2 hafta boyunca gelmemesi sonucunda

3.Mazeret olmadan işçinin görevlerini yerine getirmemesi

Madde 295.Çıkışlar için ödenekler

Gerçek kanundaki 1 Kısım,2 bölümdeki 294 maddesine bağlıysa haftalık ortalama maaşını alır,askere gidiyorsa 2 haftalık ortalama maaşını alır.

Madde 296.Zorunlu olarak işe gelmediyse yapılan ödemeler

Ortalama maaşını almaya devam eden geçişi işçi

Madde 297.Resmi bayram ve tatillerde işe çağrılması

6 gün ve daha fazla gün için geçerli olarak gene işçiler resmi bayram ve tatillerde kendi olayları olmadan işe çağrılabilirler. Bu günler için aynı miktarda ödeme yapılır.

Madde 298.Geçici olan işçilerle sözleşmenin daha belli olmayan gün kadar uzatılmış olması durumu

Geçici olan işçilerle sözleşmenin belirsiz gün kadar uzatılmış olması durumu aşağıdakiler olduğunda gerçekleşir:

1.Gerektiğinden fazla çalıştıysa bir işçi ve her iki taraflardan da bitirme söz konusu olmadıysa

2.Eğer tekrar eski işçi işe gelme günden sonra bir hafta içinde değilde 4 hafta içinde geldiyse işe alınmaz,bu durumda geçici olan işçi kalır

24 KISIM

SEZONLUK İŞÇİLERİN ÇALIŞMA DÜZENLENMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 299.Sezon işçileri

Hava şartlarından dolayı ancak belli sezonlarda çalışan işçilere denir. Bu periyot 6 ayı geçmez.

Madde 300.Çalışma sözleşmesinin yapılması

Çalışma sözleşmesinde mutlaka işçinin sezon işçisi olduğu belirtilmelidir. İşe alınmadan önce sezon işçileri testten geçmez ve sezonluk çalışmalar en fazla 6 ay olur.

Madde 301.Çalışma sözleşmesinin feshedilmesi

Sezonluk işçiler kendi istekleri üzerine sözleşmeyi feshedebilir,ama bunu 3 gün öncesinden haber vermeleri gerekir. Ayrıca sözleşme iş veren kişi tarafından da feshedilebilir ve aşağıdaki durumlarda da sözleşme feshedilebilir:

1.Üretimin 2 haftadan çok bir süre olmadığından sözleşme feshedilebilir

2.İşçinin 1 aydan fazla işe gelmemesi sonucunda. Sezon işlerinde işçi hastalansa iyileşene kadar onun yeri onu bekler sonradan işe dönebilir.

Madde 302.Çıkış ödemeleri

1 bölüm 2 kısım 301 maddeye uygun olarak yapılıyorsa ortalama haftalık maaşı ödenir,eğer askere gidiyorsa ise 2 haftalık ortalama maaşı kadar ödeme yapılır

Madde 303.Zorunlu olarak işe gelinmediyse maaş ödenesi

İşe gelmediği günden itibaren geldiği güne kadar kaç gün gelmediyse o kadar günlük ortalama maaşı alıyordur sezonluk işçi.

25 KISIM

EVDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA DÜZENLENMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 304.Evde çalışan işçi kavramı

İşçi ve iş veren kişi aralarından anlaşır ve işçi işini evine götürüp evde yapar. İşçinin ihtiyacı olan malzemeleri ise iş veren kişi kendisi alır.

Madde 305.Evde iş yapılmasının sözleşmesi

Evde iş yapmanın sözleşmesi aşağıdakilere uygun olarak yapılır :

1. 16 yaşından küçük çocuğu olan kadınlar
2. Engelliler ve emekliler
3. Sağlık durumlarından dolayı ancak evde çalışabilenler
4. Engellilerin bakımına üstlenen ve aile bireyinden birinin bakıma ihtiyacı olan kişiler
5. Sezon çalışanları ayrıca eğitim görenler
6. Özel durumlardan dolayı iş yerinde çalışamayan işçiler

Madde 306.Organizasyon ve çalışma şartları

Evde uygun şartları olanlar evde çalışabilirler. Ayrıca özel evde çalışma eğitimleri görenlerde evde çalışabilir. Tüm malzemeleri iş veren kişi ücretsiz olarak işçiye sunmalıdır. Eğer işçi evinde kendi malzemelerini kullanıyorsa ve onlar eskise iş vern kişi tazminat ödemek zorundadır ve onunla yeni malzemeler alınır.

Madde 307.Üretim normları ve çalışma ödemesi

Net evde iş yapıyorsa o işten yola çıkarak ödemeler hesaplanır.

26 KISIM

EV İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA DÜZENLENMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 308.Ev işçileri kavramı

Evde engellilere bakan biri bu işi yapar. Savaş sonucunda engelli olan birine evde yardım ve bakım yaparlar. Ayrıca engelli bir çocuğun da bakımı bu gruba girer.

Madde 309.Çalışma sözleşmesinin yapılması

Eğer bu iş 10 gün veya bir ay kadar yapılacaksa sözleşme imzalanmıyordur.

Madde 310.Eğer bakan kişi ile bakılacak olan kişi arasından bir akrabalık varsa sözleşme yapılamaz

Akrabalıkları olan kişilerin böyle bir sözleşme yapması yasaktır.

Madde 311.Çalışma sözleşmesinin feshedilmesi

Bu durumdaki sözleşmeler iş veren ve işçi kişi aralarında anlaşarak feshedilebilir,3 gün öncesinden birbirlerini haberdar ederek. Sözleşmedeki şartlara uyulmadıysa her hangi bir zamanda da feshedilebilir.

Madde 312.Çalışma zamanı ve dinlenme zamanı

Sözleşmede belirtilir ve taraflar aralarında karar verilir buna. İzinleri içi 24 takvim günü olarak verilir

Madde 313.Çalışmanın ödenmesi

Sözleşmede ne kadara anlaştıysa o kadar ödeme yapılır. Çalışma saatine bağlıdır.

Madde 314.Ev işçilerin devlet sosyal sigortaları

Evde çalışan işçiler için devlet sosyal sigortası öder.

27 KISIM

EKONOMİK VE DİER MESLEK ALALARINDA ÇALIŞAN İŞÇİLERİN

ÇALIŞILMA DÜZENLENMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 315.Orman sanayisi ve orman işlemeciliğini yapan işçinin çalışmasının düzenlenmesi

Aşağıdaki durumlar geçerlidir:

1.3 aylık süre için geçici olarak üretimi az olan bir işe geçirme,ama iş veren kişi aynı ise

2.Beyaz Rusya kanunları tarafından 20.07.2007 N 272-З da kaldırılmıştır

3.Günde en fazla 12 saat olarak çalışılabilir.

4.Dinlenme süreci olarak 12 saatten az olmamalıdır.

5.Haftalık dinlenme saati 32 saatte kadar indirilebilir

Madde 316.İnşaat ve montaj işlerinde çalışan işçilerin çalışmasının düzenlenmesi

İnşaat ve montaj işleri için iş veren kişi toplam da yıllık maaş verebilir. Bu durumda günlük çalışma süresi 10 saattir. Hafta da en az 1 izin günü düzenlenmelidir.

Madde 317.Köy işletmelerinde çalışma düzeninin özellikleri

Bu tür işçiler için yıllık toplan hesaplamalar uygulanır,bu durumda iş verenin aşağıdaki hakları vardır:

1.Yoğun takım periyotu olduğunda iş veren kişi işçinin izni ile çalışma saatlerini 10 saatten 12 saatte çıkartabilir

2.Kış sezonlarında tarımın az olduğu zamanlarda iş saatlerinin azalması

Madde 318.Enerji üretimi ve ulaşımla ilgili işlerde çalışanların çalışmalarının düzenlenmesi ve dinlenme saatlerinin ayarlanması

Gerçek kanun tarafından düzenlenen çalışma saatlerine ve dinlenme saatlerine uygun olarak çalışırlar.

Madde 319.Bazı kategorilerdeki çalışanların çalışma düzenlenmesinin özellikleri

Yasamalar tarafından sanat,hocalık,bilim ile ilgili olan işler düzenlenir.

Beyaz Rusya Hükümeti tarafından ise,sağlık işçilerin ve sporcuların çalışmaları düzenlenir

Madde 320.Yabancı yatırım organizasyonları,hukuk şubeler ve temsilcileri arasındaki ilişkiler konusundaki düzenlemeler

İş ve onunla ilgili işçilerin ilişkileri-Beyaz Rusya vatandaşları olup bir yurt dışındaki şubede çalışan işçiler çalışma yasalarınca kontrol edilir.

Madde 321.Diplomat ve elçiliklerde yurt dışıyla ilişkilerin düzenlenmesi

Bununla ilgilenen kurum ilgilenir.

Madde 322.Yurt dışındaki bir yere gönderilen işçilerin çalışmalarının düzenlenmesi

Beyaz Rusya vatandaşları olan işçilerin yurt dışındaki bir Beyaz Rusya organizasyonda çalışması sonucundan bununla Beyaz Rusya yasamaları ilgilenir

Madde 323.Yurt dışına yerleşmiş işçilerin çalışmasının düzenlenmesi

Uluslar arası Beyaz Rusya sözleşmeleri ve mevzuatlar ilgilenir

28 KISIM

ÇERNOBİL KAZASINDAN SONRA TASFİYE EDİLEN İŞÇİLERİN

ÇALIŞMALARININ DÜZENLENMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 324.Beyaz Rusya kanunları tarafından 20.07.2007 N 272-З da kaldırılmıştır

Madde 325.Atölyede işten çıkartılmada işte bırakma

Çernobel deki patlama sonucunda hastalanıp iyileşen,kaza sonucunda engelli kazan işçiler işten çıkartılma yapıldığı zaman işte bırakılır yani çıkartılmaz.

Madde 326.İzinler

Bu tüm işçiler için onlara uygun zamanda izinler verilir.

29 KISIM

RADYASYON DERECESİ YÜKSEK OLAN BİR YERDE YAŞAYAN VEYA ÇALIŞAN

BİR İŞÇİNİN ÇALIŞMALARININ DÜZENLENMESiNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 327.Evaküasyon alanında çalışan bir işçinin çalışmasının düzenlenmesi

Evaküasyon alanında çalışanlar veya oraya geçici olarak yollanan işçilere aşağıdaki şartlar sunulur :

1.Haftada 35 saatlik çalışma

2.Geçici olarak yollanan şahısların günlük ücret normlarının yüksek olması

3.Beyaz Rusya kanunları tarafından 20.07.2007 N 272-З da kaldırılmıştır

4.Beyaz Rusya kanunları tarafından 20.07.2007 N 272-З da kaldırılmıştır

Madde 328.İlk ve sonradan gelen radyasyonu yüksek yerden temiz bir alana taşımadaki işçilerin çalışmasının düzenlenmesi

Bu durumda olan şahıslar aşağıdaki haklara sahiplerdir.

1.İş veren kişi taşınacağını geç haber verdiyse sözleşmeyi feshedebilir

2.Yeni taşındığı yerde aynı mesleği devam etmeli

3.Beyaz Rusya kanunları tarafından 20.07.2007 N 272-З da kaldırılmıştır

4.Çalışma iznini kendine uygun bir zamanda kullanmaları

5.Beyaz Rusya kanunları tarafından 20.07.2007 N 272-З da kaldırılmıştır

Madde 329.Taşınabilecek alanda yaşayan işçilerin çalışmasının düzenlenmesi

Alandan taşınma g-hakkına sahip olup taşınan işçiler,bu alandan taşınırken aşağıdaki haklara sahiptir:

1.İş veren kişiye haber vermeden sözleşmeyi feshedebilir

2.Beyaz Rusya kanunları tarafından 20.07.2007 N 272-З da kaldırılmıştır

3.Kendi mesleği konusunda iş yoksa o taşındığı bölgede,başka istediği bir meslekte iş yapabilir tabi ki öncelikte o konula eğitim görmesi gerekir

Madde 330-332.Beyaz Rusya kanunları tarafından 20.07.2007 N 272-З da kaldırılmıştır

Madde 333.Geçici olarak radyasyonu yüksek bir yere iş seyahati

Bu iş seyahati 1 yılı aşmamalıdır

Madde 334.Beyaz Rusya kanunları tarafından 20.07.2007 N 272-З da kaldırılmıştır

Madde 335.Diğer radyasyonu olan bir yerde çalışma düzenlemeleri

Diğer işler mevzuat tarafından belirlenir

30 KISIM

TASFİYE EİLEN BÖLGEDEN TASFİYE EDİLEN İŞÇİLERİN KENDİ İSTEĞİ ÜZERİNE BU ALANLARDAN TAŞINMALARI SONUCUNDA ÇALIŞMALARIN DÜZENLENMESİ

Beyaz Rusya kanunları tarafından 20.07.2007 N 272-З da kaldırılmıştır

31 KISIM

ASKERİ GÖREVLERİNİ YAPAN İŞÇİLERİN GARANTİLERİ

Madde 338.Askeri hazırlıkları yapar işçilerin garantileri

Yolculuk günleri dahil edilerek o günler içinde işçiyi çalıştığı yeri bekliyor olacaktır ve ortalama maaşı da onu bekliyor olacaktır. Böyle bir işçinin iş veren kişi onun yol konaklama masraflarını karşılamalı.

Madde 339.Özel kamplara ve askeri çaplara çağrılan işçilerin garantileri

Bu süre içerisinde işçinin çalışma yeri onu bekler ve aldığı oralama maaşını almaya devam eder. Yolculuk günü de çalışmamaya dahildir.

Madde 340.Askerliğe başlayan birinin garantileri

48 inci maddeye uygun olarak çıkış ödemeleri yapılır işçiye.

Madde 341.Askeri görevleri yapan şahısın ailesine garantiler.

Askeri görevi yapan birinin eşine çıkış ödemesi yapılır eğer bu şahıs işinden çıkartılıyorsa 2 aylık maaşı kadar ödeme yapılmak zorundadır.

Madde 342.Askeri işlerden kovulan şahıslar için garantileri

İşten kovulan şahıslar içi aşağıdaki garantiler sunulmuştur:

1.Askerlik görevi boyunca 3 ay boyunca işi onu bekliyor olacaktır

2.Askerlik görevini yaptıktan sonra işinden kovulan şahıslar,başka bir işte maaşlı çalışabilirler

3.231 maddedeki şartlar verilir işinden kovulan biri için

32 KISIM

BİR KAÇ İŞTE AYNI ANDA ÇALIŞAN İŞÇİLERİN ÇALIŞMASININ

DÜZENLENMESİ

Madde 343.Genel durum

Bir işçinin işinden kalan boş zamanında başka bir işte sözleşmeli ve maaşlı olarak çalışmasıdır. Bir sözleşmede mutlaka işçinin başka bir işte çalıştığı da belirlenir.

Madde 344.Bir başka işte çalışan şahısın sözleşme imzalarken gereken belgeler

İşçi pasaportunu veya kimliğini sunmak zorundadır. Ayrıca diplomasını istemelidir iş veren şahıs. Zor çalışma şartları olan bir iş için alınıyorsa doktordan rapor böyle bir zor işte çalışabileceğini gösteren

Madde 345.Bir kaç işte çalışma durumunun devamlılığı

İş veren kişi bu durumda normal yarım günü çalışmasının daha fazlasını veremez

Madde 346.Bir kaç işte birden çalışan işçinin maaş ödemeleri

Saatler hesaplanarak ödemeler yapılıyor

Madde 347.Bir kaç işte birden çalışan birinin izinleri

Eğer bir işçi ilk 6 aylık çalışma süresini tamamlamadıysa ini avans olarak verilmiş olacaktır.

Madde 348.Bir kaç işte birden çalışması engellenmesi

18 yaşından küçük olan şahıslar ve sağlığa zararlı işlerde çalışanlar Birkaç işte birden çalışamaz. Akrabalık bağları olanlar da devlet içinde Birkaç işte birden çalışamaz

Madde 349.Bir kaç işte birden çalışanların garantileri ve primleri

Garanti ve primden sadece bir yandan eğitim gören işçiler için verilir.

Madde 350.Bir kaç işi birden yapan biriyle çalışma sözleşmesinin bitmesi

Bu işi tek olarak yapacak biri gelirse o o kişi için iş ana iş olursa iki işte birden çalışan işçinin sözleşmesi bitirilir o ve şahıs işten çıkartılır

Madde 351.Bir çok işte çalışan birinin diğer çalışma özellikleri

Beyaz Rusta Hükümeti tarafından çalışma izninin ödenmesi ve izin yapılmadıysa ödenmesi gereken miktarları takip eder

4 BÖLÜM

TAKIMCA ÇALIŞMALARIN İLİŞKİLERİNİN

GENEL KURALLARI

33 KISIM

SOSYAL PARTNERLİK HAKKINDA GENEL DURUM

Madde 352.Sosyal partnerlik

Sosyal partnerlik-devlet yönetim formlarının etkilenmesi,iş verenlerin birleşmesidir.

Madde 353.Sosyal partnerliğin temel ilkeleri

Aşağıdakiler sosyal partnerliğin temel ilkeleridir:

1.Tarafların eşit hakları

2.Yasaların normlarına uyma

3.Vazife normlarının yetkisi

4.Vazifeleri kendi isteğiyle kabul etme

5.Gerçek vazifeleri kabul etme ve takibi

6.Sözleşmedeki maddelere uyma vazifesi

7.Sözleşmeye uymayan tek taraflı hareketler

8.Durum değişikliği hakkında birbirini haberdar etme

Madde 354.İşçinin ilgilerinin temsili

Profisyonel birlik tarafından temsil edilir. Bu kişiler organizasyon yöneticisi olamaz.

Madde 355.İş veren kişinin ilgilerin temsili

Temsil olarak organizasyon yöneticisi olur.

34 KISIM

HEYET GÖRÜŞMELERİ

Madde 356.Heyet görüşmeleri için haklar

İşçileri temsil eden organlar ve iş vereni temsil eden organlar 2 si heyet tarafındandır,onlar kolektif heyet görüşmelerine katılabilirler ve kolektif heyet toplantılarını oluşturan kişiler olarak ta olabilir.

Madde 357.Heyet görüşmelerinin düzenlenmesi

Taraflardan birisi heyet görüşmesi yapmak istiyorsa diğer tarafa yazılı dilekçe vermek zorundadır,diğer taraf ise dilekçeyi aldıktan 7 gün sonra cevaplamak zorundadır.

35 KISIM

ANLAŞMALAR,KOLEKTİF SÖZLEŞMELER

Madde 358. Anlaşmalar

Anlaşma-normatif eylemdir,belirtilen meslek alanında,tarafların vazifeleri belirli olan sosyal çalışma alanıdır.

Madde 359.Anlaşmaların tarafları

Anlaşma tarafları şunlar olabilir:

Sendikalar ve iş verenler ve Beyaz Rusya Hükümeti

Madde 360.Anlaşmaların içerikleri

Taraflar arasında içeriklere karar verilir.

Genel sözleşme içinde şunlar olmalıdır:

1.Sosyal ortaklığın gelişmesi

2.İşçinin ve ailesinin genel kriterleri

3..Organizasyon işçilerin maaşları

4.İstihdam sağlanması

5.Çalışmanın ve dış çevrenin korunması

Madde 361.Kolektif sözleşmesi

İş veren ve işçi arasındaki sosyo ekonomik ilişkileri ve çalışma ilişkilerini düzenler

Madde 362.Yasalar kolektif sözleşmeler ve anlaşmalar arasındaki ilişkiler

Kolektif sözleşmeleri şartları,sözleşmeler,giden işçilerin durumları yasalarla karşılaşmaları gerçek değildir.

Madde 363.Kolektif sözleşmelerin tarafları

Organizasyonda çalışan işçilerin temsilcileri ve iş veren kişi Ya da onun temsilcisi

Madde 364.Kolektif sözleşmesinin içeriği

Kolektif sözleşmesi içerisinde aşağıdaki konumları içerebilir:

1.çalışma organizasyonu ve üretim etkinliğinin yükselmesi

2.normlar,formlar,ödeme sistemleri

3.tarif ödemelerin miktarı

4.çalışma ve dinlenme süreleri

5.sağlıklı ve tehlikesiz çalışma ortamları düzenlemeler

6.çalışma sözleşmeleri imzalama ve feshetme

7.çalışma konusunda yükselme

8.çalışma disiplininin sağlanması

9.konaklama yerlerinin ayarlanması

10.işçinin ve ailesinin sağlıklı olmaları için yapılan düzenlemeler

11.ek olarak çok çocuklu ailelere yapılan garantiler

12.gazilerin emeklilerin ve engellerinin hayat şartlarının daha iyi olmasının ayarlanması

13.işçilerin kültürel gelişimini sağlaması için yapılanlar

14.boykot zamanında minimum çalışmak için verilen işler

15.kolektif sözleşmelerine uyulmadığı takdirde tarafların sorumlulukları

16.işçilerin sosyo ekonomik garantileri

17.işçinin sağlığına zarar verildiyse iş veren kişinin sorumlulukları

18.diğer çalışma ve sosyo ekonomik şartlar

Madde 365.Kolektif sözleşmesinin etkili olduğu durumlar

Hangi kişiler arasında sözleşmeler imzalandıysa onlar için geçerlidir.

Madde 366.Kolektif sözleşmesinin şekli

Yazılı bir şekilde yapılması lazım. Hiç hata olmaması lazım.

Madde 367.Kolektif sözleşmesinin etkili olduğu süre

Tarafların karar verdiği süreyle imzalanır. En az 1 yıllık en çok ta 3 yıllık olarak imzalanır. İmzalar atıldıktan sonra etkili olur.

Madde 368.Kolektif sözleşmelerin projelerin konuşulması

İki tarafta birlikte projeyi konuşur.

Madde 369.Kolektif sözleşmesinin imzalanması

Tarafların temsilcileri tarafından özellikle sözleşmenin her sayfası imzalanır

Madde 370.Kolektif sözleşmelerin tescili

Yer olarak hangi yerde olurlarsa olsunlar gerekli kurum tarafından tescil edilir

Madde 371.Kolektif sözleşmesinin tescilinin düzenlenmesi

İş veren kişi aşağıdaki belgeleri sunuyordur:

1.tescil için sunulan dilekçe

2.her sayfası imzalanan kolektif sözleşme

3.belgelerin kopyası

Madde 372.Kolektif sözleşmesinindeki değişiklikler ve eklentiler

Her tarafın haberi olursa değişmeler ve düzenlemeler yapılabilir

Madde 373.İşçilerin sözleşme ile tanışması

Her işti hatta işe ilk defa alınan işçiler çalışma sözleşmesiyle tanışmalıdır

Madde 374.Kolektif sözleşmesinin yapılmasının haber edilmesi

Sözleşme hangi işçi tarafından imzalandıysa haberdar edilirler.

Madde 375.Kolektif sözleşmesinin uygulanmasının takibi

Taraflar ve özel kurumlar tarafından takip edilir

Madde 376.Tarafların uygulamalara uymadığı durumlardaki sorumlulukları

Yasalara uygun olarak sorumluluklarını taşırlar

36 KISIM

KOLEKTİF ÇALIŞMADAKİ TARTIŞMALARIN ÇÖZÜLMESİ

Madde377.Kolektif çalışmadaki tartışmalar

Tarafların arasındaki anlaşmasızlığın sonucunda oluşur.

Madde 378.Kolektif çalışmadaki tartışmaların tarafları

İş veren kişi ve işçidir

Madde 379.İsteklerin sunulması ve incelenmesi

Olay yaşandıktan sonra 1 ay içerisinde isteklerin sunulması gerekir.

Madde 380.Uzlaştırma komisyonu

İş veren kişi işçinin isteklerine uymadığı takdirde 3 günlük süreden sonra uzlaştırma komisyonu devreye girer.

Madde 381.Uzaşma komisyonun çalışma düzeni

Dilekçe verildikten 5 gün içerisinde komisyonun bir sonuca varması gerekir.

Madde 382.Aracılık

Eğer uzlaşma komisyonunun sonucunda her iki tarafta da düzelme olmadıysa karara varamadılarsa,aracıya başvurabilirler. Aracı ise 5 günlük süre içinde kendi teklifini sunabilir.

Madde 383.Çalışma arbitrajı

Her hangi taraflardan biri uzlaşma komisyonunun kararına uymadıysa bu durumda,taraflar aralarında anlaşarak çalışma arbitrajına 5 günlük süre içine başvurabilirler. Arbitraj da 5 gün içinde her iki tarafa uyacak bir karar vermeye çalışır ve kararını yazılı bir şekilde sunar.

Madde 384.Çalışma hakemleri

En az 3 yıllık bir iş stajı olan bilim çalışanları,devlet kurumlarda çalışanlar,diğer iş verelercgibi şahıslar hakem olabilir.

Madde 385.Cumhuri çalışma arbitrajı

Cumhuri çalışma arbitrajı sürekli olarak faaliyet gösteren çalışma arbitrajı ve aşağıdakiler için kurulur:

1.kolektif çalışma tartışmalarını çözmek için

2.devlet yönetiminde olan organizasyonların koordinasyonu

3.çalışma hakemlerinin sicilinin takip edilmesi

4.uzlaşma sistemiyle metod yönetim

5.çalışma arbitrajların tescili

6.kolektif çalışmaların tartışmaların takip edilip not tutulması

Madde 386.Cumhuri çalışma arbitrajı tarafından çalışma tartışmalarının çözülmesi

3 kişilik bir çalışma arbitrajı tarafından çözülmeye çalışıyor. Kolektif artışmalar her iki tarafında iş veren kişileri bulunduğu yerde Ya da zor durumlarda eksperler de çağrılır.

Madde 387.Zorunlu çalışma arbitrajına her iki taraf uymazsa onların sorumlulukları

Yasamalarla birlikte sorumluluk taşırlar

Madde 388.Boykot

Çalışma tartışması sırasında geçici olarak yapılan kendi istekleri üzerine çalışmama. Bir istek kabul edilmedikten 3 ay içerisindeki zaman içerisinde boykotlar düzenlenebilir.

Madde 389.Boykotun yapılacağı konusunda karar verme

Gizlice yapılan oylama toplantısı sonucunda boykotun yapılacağına karar verilir. İşçilerin 3 te 2 si kabul ettiyse boykot yapılır.

Madde 390.Boykotun yapılacağına haber verilmesi

İşçiler boykot yapmadan 2 hafta önce iş veren kişiye yazılı olarak haber vermelidirler. Bu haber de aşağıdakiler olmalıdır:

1.tarafların anlaşmazlıkların sıralanması

2.boykotun yapılacağı saat ve tarih

3.minimal olarak yapılacak iş teklifi

Madde 391.Boykota katılmaya kesinlikle zorlanmaz veya boykota katılmama kararı

Boykota kimseyi katılmaya kesinlikle zorlayamazlar

Madde 392.Tarafların boykot katılırken vazifeleri

Boykot sırasında işçiler minimal iş yapmak zorundadır. Bu minimal işler sözleşmede belirtilir.

Madde 393.Boykotun ertelenmesi veya durdurulması

Eğer gerçek milletin güvenliğinde zarar verecekse,toplum düzenini bozacaksa,toplumun sağlığına zararlıysa o zaman Beyaz Rusya başbakanı boykotu erteler veya durdurur

Madde 394.Boykotun bitirilmesi

Boykot biter,katılanlar ise boykottan sonraki gün aşağıdakilere yapılınca işe başlar:

1.395 inci maddeyle birlikte kanunsuz kabl etme

2.iş veren kişi tarafından yazılı olarak işçilerin tüm isteklerini kabul ettiği konusundaki belge

3.toplantıda bunları kabul etme

4.yazılı olarak boykot yapan kişiler tarafından boykotun bitmesine dair belge

Madde 395.Kanunsuz boykot

Gerçek kanunun veya diğer kanunlara uygun olarak yapılmıyorsa kanunsuz olarak kabul edilir,buna da mahkeme karar veriyordur.

Madde 396.Boykot sırasında işçilerin hak durumu

Boykot sırasında işçiler maaşlarını almazlar. Boykota katılmayacaklarını yazılı bir şekilde belirten işçiler ise ortalama maaşlarını almaya devam ederler

Madde 397.Kanunsuz olarak boykota katılmanın sorumlulukları

Bu durumda işçiler disiplin cezası bile alabilirler kanunsuz bir boykota katıldılar ise

Madde 398.Boykota katılmayan işçilerin işini yapmalarını engellenmesinin sorumlulukları

Engelleyen kişilere disiplin cezası verilir eğer ciddi bir engelleme yaptılar ise mahkemeye bile sevk edilebilir

Madde 399.Zorla boykota katılmalarını sağlamak

Tehdit edilerek zorla boykota katılmasını sağlayanlar cinayi işlemler görebilirler

5 BÖLÜM

İŞÇİNİN VE İŞ VERN KİİNİN SORUMLULUKLARI.ÇALIŞMA YASAMALARIN UYGUNANDIĞI KONUSUNDA GÖZETİM

37 KISIM

GÖREVLERİ SIRASINDA İŞ VEREN KİŞİYE VERİLEN ZARAR KARŞISINDA İŞÇİNİN MADDİ SORUMLULUĞU

Madde 400.İşçileri maddi sorumluluklarına çekme şartları

Aşağıdaki şartlarla işçi maddi sorumluluklara çekmek:

1.çalışma sırasında iş veren kişiye yapılan zararlar

2.işçinin çalışıp çalışmaması

3.çalışma sonucunda iş veren kişiye verilen zarar

4.işçinin verdiği zarar sonucu suçu

Madde 401.İşçinin kendi isteği üzerine iş verene verilen zararı karşılaması

Kendi isteği üzerine işçi tam olarak veya kısım olarak zararı karşılayabilir.

Madde 402.İşçilerin maddi sorumlulukların büyüklüğü

İşçiler tüm sorumlulukları kendileri taşır.

Madde 403.Sınırlı maddi sorumluluklar durumu

Aşağıdakiler taşır:

İşçiye iş için verilen malzemeler kıyafetler gibi şeyler verildiği halde işçinin maaşından daha fazla bir miktar alınamaz

Madde 404.Tüm maddi sorumluluklar durumu

Aşağıdaki durumlarda işçiler tüm maddi sorumluluk taşırlar:

1.işveren kişi ile işçi arasında özleşme yapılırken orada da belirtilir,eğer işçi maddi zarar veriyorsa kendisi tümünü karşılar

2.belgeler üzerine işçiye mal varlığı ve diğer önemli mallar teslim edilmiştir

3.ceza evi işlemlerinden işçi kurtulsa bile maddi ödemesini yapmak şartıyla

4.işçinin alkollü veya uyuşturucu maddeleri aldığı halde verdiği zararlar

5.çalışması için verilen malzemelere istemeden veya isteyerek zarar verdiği halde

6.çalışma sırasında değilde başka duruma verilen zararlar

Madde 405.Tüm maddi sorumlulukları gösteren yazılı sözleşmeler

18 yaşını tamamlamış işçiler ve iş veren kişiler arasında imzalanabilir.

Madde 406.Kolektif maddi sorumluluklar

Kolektifteki tüm işçilerle bu durumda sözleşmeler yapılır.

Madde 407.Verilen zararın büyüklüğünü tespit etme

Yasamalar tarafından tespit edilir

Madde 408.İş veren kişiye verilen zararın ödenmesinin düzenlenmesi

Eğer bu miktar işçinin aylık maaş miktarını aşıyorsa,o zaman her ay maaşından taksit taksit kesintiler yapılır. Zararı gördükten en fazla 2 gün sonra zarar ödenmesi için dilekçe yazılmalıdır,işçi ise en fazla 10 gün içinde ödeme yapmalıdır.

Madde 409.Maddi sorumlulukları karşılarken belli durumların gözlenmesi

Mahkeme ile bu maddi sorumluluklarım miktarı azalabilir

38 KISIM

ÇAÇLIŞMA SORUMLULUKLARINI YGULAYAN İŞÇİLERDE İŞ VEREN KİŞİ YÜZÜNDEN SAĞLIKLARININ VE HAYATLARININ TEHLİKEDE OLMASI DURUMUNDA İŞ VEREN ŞAHISIN SORUMLULUKLARI

Beyaz Rusya kanunları tarafından 20.07.2007 N 272-З da kaldırılmıştır

39 KISIM

ÇALIŞMA YASAMALARININ UYGULANMASININ GÖZETİM VE KONTROLÜ

Madde 462.Çalışma yasamalarının uygulanmasının gözetim ve kontrolü

Bunları takip eden özel kurumlar tarafından yapılır. Bunlar Beyaz Rusya Hükümeti altında çalışırlar.

Madde 463.Çalışma yasamalarının toplum kontrolü

Bunu sendikalar Beyaz Rusya Hükümeti kontrolünde yapar. İş veren kişiden gereken belgeleri isteme hakkına sahiplerdir

Madde 464.Çalışma yasamaların uygulanmasında gözetim ve kontrolün etkileri

Bunların hepsi Beyaz Rusya Hükümeti tarafından yönlendirilir

Madde 465.Çalışma yasamalarına uymamanın sorumlulukları

Disiplin,cezai ve diğer cezalar verilebilir

6 BÖLÜM

SONUÇ DURUMLARI

Madde 466.Gerçek kanunun yürürlülüğe girmesi

Gerçek kanın 1 Aralık 2000 yılında yürürlülüğe girer

Madde 467.Bazı yasama eylemlerinde bulunanlara teşekkür dilekleri

Madde 468.Gerçek kanun ile birlikte yasama eylemlerin getirilmesi

Gerçek kanunlara cumhuri organlar tarafından göz gezdirip düzeltmelere gerek duyuluyorsa yapılması

BEYAZ RUSYA BAŞKANI A.LUKASHENKO