**КЛЮЧЕВЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

*Материал подготовлен Могилевским областным управлением Департамента*

 *государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь*

***Новации в*** [***Трудовом***](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D6676#a6676) ***Кодексе Республики Беларусь можно условно разделить на 4 группы:***

*1) предоставление дополнительных социально-трудовых гарантий;*

*2) развитие информационно-коммуникационных технологий в сфере трудовых отношений;*

*3) совершенствование порядка предоставления отпусков;*

*4) регулирование вопросов рабочего времени.*

1. **Регулирование дистанционной работы**

Дистанционная работа может осуществляться комбинированно путем чередования работы дистанционно или непосредственно на рабочем месте в организации либо выполняться на временной основе в течение определенного периода времени (статья 307-1 ТК).

Такие условия можно предусмотреть как при приеме на работу, так и впоследствии. Условие о дистанционной работе временно (в течение определенного срока) непрерывно до 6 месяцев надо оформить приказом нанимателя. Условие о выполнении комбинированной работы должно включаться в трудовой договор.

1. **Гарантии при прохождении диспансеризации**

Предусмотрена гарантия при прохождении диспансеризации в виде освобождения работника от работы.

Диспансеризация взрослого населения представляет собой систему мер, направленных на сохранение здоровья населения, предупреждение развития заболеваний, снижение частоты обострений хронических заболеваний, развития осложнений, инвалидности, смертности и повышение качества жизни, и является одним из приоритетных направлений государственной политики в области здравоохранения.

 В статье 103-1 ТК закреплено право на освобождение работников от работы в зависимости от возраста **на 1 или 2 дня** для прохождения диспансеризации с сохранением среднего заработка по месту работы.

***Количество дней зависит от возраста работника:***

|  |  |
| --- | --- |
| Возраст работника | Количество дней освобождения и период |
| До 40 лет | 1 день один раз в 3 года |
| Старше 40 лет | 1 день один раз в год |
| Достигшие общеустановленного пенсионного возраста | 2 дня один раз в год |
| В течение 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста |

 После диспансеризации медработник выдает выписку
из медицинских документов по форме и в порядке, установленных постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.07.2010 № 92. В выписке указывается, что работник прошел диспансеризацию. После ее прохождения работники обязаны представлять нанимателю подтверждающие документы.

1. **Расширение возможности для совмещения работы и родительства**

Предоставляется альтернатива заменить 1 дополнительный свободный от работы день в неделю сокращением рабочих дней на 1 ч.
с сохранением зарплаты (статья 265 ТК), при условии, что это не будет препятствовать нормальной работе организации.

1. **Создание института профессиональных стандартов**

Статьи ТК скорректированы в связи с утверждением [постановлением](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D385418%26a%3D1#a1) Совета Министров Республики Беларусь от 24.10.2018 № 764 [стратегии](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D385418%26a%3D2#a2) совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь.

Профессиональные стандарты являются аналогом квалификационных и тарифно-квалификационных характеристик. При этом они имеют более широкое назначение, чем квалификационные
и тарифно-квалификационные характеристики, содержат более детальное описание структурных единиц вида трудовой деятельности (обобщенные трудовые функции, трудовые функции, трудовые действия), требования
к квалификации по каждой трудовой функции. Такое описание предоставляет системе образования основу для разработки образовательных стандартов и программ, соответствующих требованиям рынка труда.

С учетом того что профессиональные стандарты являются базой для определения наименований должностей служащих (профессий рабочих), квалификации у работников, а также для разработки должностных (рабочих) инструкций, в [абз.2](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D9919#a9919) ч.1 ст.1, [п.3](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D9920#a9920) ч.2 ст.19 и [ч.5](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D9921#a9921) ст.61 ТК внесены изменения для закрепления такого права нанимателей.

1. **Электронная форма взаимодействия нанимателя и работника**

С 01.01.2024 наниматели могут осуществлять правовые действия
в отношении работников (ознакомление с документами, направление уведомлений, получение согласия от работника и иное) не только
в письменной форме, но и в электронном виде. Исключение составит письменный трудовой договор (контракт) и договор о полной материальной ответственности, которые по-прежнему будут заключать
и подписывать на бумажном носителе (статья 29-1 ТК).

1. **Нормы для работающих на условиях неполного
рабочего времени**

В отношении работников, которые работают на условиях неполного рабочего времени, в ином порядке применяются нормы о сокращении предпраздничного дня ([ч.2](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D9729#a9729) ст.116 ТК) и установлении перерыва для отдыха и питания ([ст.134](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D6993#a6993) ТК).

Так, для таких работников продолжительность работы
в предпраздничный день сокращается пропорционально их неполному рабочему времени.

Перерыв для отдыха и питания по желанию работника может
не предоставляться при установлении ему продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей 4 ч.

1. **Привлечение к работе в государственные праздники и праздничные дни**

По общему правилу работа не производится в государственные праздники и праздничные дни, объявленные нерабочими ([ст.147](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D6869#a6869) ТК). Исключение составляют работы, приостановка которых невозможна
по производственно-технологическим условиям, и работы, вызываемые необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения.

В то же время в такие дни требуется привлечение к работе участников мероприятий, проводимых как на республиканском, так и на местном уровне, приуроченных к соответствующей праздничной дате, - работников культуры, физической культуры и спорта, творческих коллективов, работников СМИ, иных работников, обеспечивающих техническую организацию и поддержку мероприятий.

Для соблюдения трудовых прав работников закреплена возможность нанимателя привлекать их с согласия к работе в государственные праздники и праздничные дни при проведении массовых мероприятий.

1. **Удержания из зарплаты на питание**

Наниматели на основании своего распоряжения имеют право удерживать суммы из зарплаты работников, затраченных на питание, организованное нанимателем. Для обеспечения правового регулирования такого возмещения дополнена [ст.107](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D3808#a3808) ТК.

1. **Отпуска в связи с получением образования**

Изменения в [гл.15](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D8412#a8412) «Совмещение работы с обучением»
ТК обусловлены изменениями Кодекса Республики Беларусь об образовании и иного законодательства об образовании и в подходах
по предоставлению отпусков в связи с получением образования,
в том числе гарантий в зависимости от направления нанимателем работника на обучение.

В [ст.205](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D8413#a8413) ТК уточнена формулировка понятия «направление нанимателя на обучение». Так, направление на обучение осуществляется только по инициативе нанимателя, которое выражается путем принятия решения о направлении на обучение, посредством закрепления такой обязанности нанимателя в коллективном или трудовом договоре, а также в трехстороннем договоре в сфере образования, заключенном между нанимателем, работником и учреждением образования. В этих случаях работнику гарантируется предоставление отпуска в связи с обучением
с сохранением зарплаты.

При отсутствии направления нанимателя на обучение предоставление гарантий работнику в связи с обучением осуществляется на основании
его заявления и без сохранения зарплаты.

В [ст.214](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D9923#a9923) ТК закреплена обязанность нанимателя в предоставлении отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы:

1) работникам, впервые получающим среднее специальное и высшее образование;

2) работникам, получающим профессионально-техническое образование, без привязки к критерию «впервые».

Введена обязанность нанимателя предоставлять работнику отпуск
без сохранения заработной платы на время поступления его в аспирантуру (адъюнктуру) ([ст.219](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D9924#a9924) ТК). Продолжительность такого отпуска составит до 12 календарных дней.

1. **Трудовые и социальные отпуска.**

**Отпуск для завершения работы над диссертацией**

В [ст.187](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D9925#a9925) ТК закреплено, что наниматель обязан по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение. **Продолжительность трудового отпуска при его изменении в течение рабочего года**

В случае изменения продолжительности трудового отпуска в течение рабочего года (в связи с переводом на другую работу, установлением либо отменой ненормированного рабочего дня, изменением продолжительности поощрительного отпуска, отпуска за продолжительный стаж работы и т. д.) продолжительность отпуска будет определяться на дату его предоставления, а при разделении отпуска на части - на дату предоставления каждой из частей ([ст.151](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D2601#a2601) ТК).

**Сроки выплаты отпускных (вне/без графика трудовых отпусков)**

В силу требований [ст.176](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D9926#a9926) ТК наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за 2 дня до начала отпуска.

При предоставлении трудового отпуска не по графику, а в иных случаях, как установленных законодательством, так и в связи с достигнутой договоренностью сторон трудового договора, закреплено, что выплата среднего заработка может быть произведена не позднее 2 рабочих дней со дня начала трудового отпуска с согласия работника.

Эта норма разрешает вопрос оперативного предоставления трудового отпуска, не запланированного графиком трудовых отпусков, с гарантией по сохранению и выплате среднего заработка ([ст.176](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D9926#a9926) ТК).

**Возможность разделения трудового отпуска более чем на две части**

Расширены полномочия нанимателя в части принятия решения о разделении трудового отпуска на две и более части не только, если такое условие предусмотрено в коллективном договоре, но и в ином ЛПА организации ([ст.174](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D1361#a1361) ТК).

**Изменены подходы к предоставлению отпусков
по семейно-бытовым причинам**

Продолжительность отпуска, предоставляемого без сохранения зарплаты, ограничивается 3 календарными месяцами суммарно в течение календарного года.

Определено право нанимателя и случаи ([ст.190](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D9927#a9927) ТК), когда работнику может предоставляться отпуск с сохранением среднего заработка по уважительным причинам. К таким уважительным причинам, в частности, относят рождение ребенка, регистрацию заключения брака, смерть близких родственников (членов семьи). Другие уважительные причины могут определяться коллективным договором, иными ЛПА, нанимателем. Указанные отпуска предоставляются с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 3 календарных дней по каждой из причин в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, иными ЛПА, нанимателем.

Для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, сохранение среднего заработка при предоставлении отпусков по уважительным причинам осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

**Обязанность нанимателя обеспечивать**

**прохождение аттестации**

Законодательством предусмотрено прохождение аттестации (профессиональной аттестации) отдельных категорий работников - педагогических (на присвоение квалификационной категории и на подтверждение квалификационной категории педагогического работника), медицинских, фармацевтических и иных работников здравоохранения, работников военизированной охраны, работников, осуществляющих деятельность в области архитектурной, градостроительной, строительной деятельности, специалистов в области ветеринарии и др. Для своевременного прохождения соответствующей аттестации работников, связанной в том числе с установлением новых условий оплаты труда для отдельных категорий работников, обязанность по ее обеспечению возлагается на нанимателя ([п.15](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D9518#a9518) ст.55 ТК).

1. **Оформление дубликата трудовой книжки**

Для принятия дополнительных мер, направленных на исключение практики оформления и выдачи дубликата трудовой книжки со слов работника, предусмотрена норма об оформлении дубликатов трудовой книжки на основании информации о трудовой деятельности работника за период, начиная с 1 января 2003 г., содержащейся в индивидуальном лицевом счете, открытом для ведения индивидуального (персонифицированного) учета в системе государственного социального страхования ([ст.50](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D8517#a8517) ТК).

1. **Единовременная выплата на оздоровление**

Определяется период, за который производится единовременная выплата на оздоровление ([ст.182](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D9928#a9928) ТК).

Закреплена норма о том, что единовременная выплата на оздоровление производится один раз в календарном году в случаях, предусмотренных как законодательством, коллективным договором, трудовым договором, так и иными ЛПА. Одновременно предусмотрена возможность такой выплаты на оздоровление не только к трудовому отпуску, но и в иных случаях.

1. **Работник, не допускающий нарушений дисциплины**

Дано определение работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины.

К такому работнику относят работника, у которого на дату продления (заключения) контракта нет неснятого (непогашенного) в установленном порядке дисциплинарного взыскания ([ст.2613](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D9287#a9287) ТК).

1. **Гибкие условия рабочего времени**

Исключено ограничение по продолжительности рабочего времени в течение дня при гибком режиме рабочего времени ([ч.3](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDocuments%5Ctx.dll%3Fd%3D33380%26a%3D8107#a8107) ст.129 ТК).

Сняты ограничения и предоставлена возможность сторонам трудового договора согласовывать максимально гибкие условия рабочего времени с учетом целей и задач, поставленных в организации.