

О НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫХ ИЗМЕНЕНИЯХ ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

С 1 ЯНВАРЯ 2024 ГОДА

1. Предоставление дополнительных социально-трудовых гарантий

1.1. Прохождение работником диспансеризации

ТК дополнен ст. 103-1, содержащей **гарантии** для работников при прохождении диспансеризации.

При прохождении диспансеризации работники имеют право **на освобождение от работы с сохранением** места работы, должности/профессии и **среднего заработка** по месту работы за это время. Объем гарантий зависит от возраста работника (см. таблицу) (ч. 1 - 3 ст. 103-1 ТК в новой редакции, подп. 5.3 и 5.4 п. 5 Инструкции N 125).

Таблица

Категория работников в зависимости от возраста	Продолжительность диспансеризации	Периодичность прохождения диспансеризации
Достигшие 40 лет	1 день	1 раз в год
Достигшие общеустановленного пенсионного возраста	2 дня	1 раз в год
В течение 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста		
До 40 лет	1 день	1 раз в 3 года

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его **письменного заявления**. День (дни) освобождения от работы **согласовывается** с нанимателем, т.е. стороны должны достичь договоренности о том, в какой день работник будет проходить диспансеризацию (ч. 4 ст. 103-1 ТК в новой редакции).

Соответствующим ЛПА организации может быть предусмотрено, что работник должен подтвердить факт прохождения диспансеризации (ч. 5 ст. 103-1 ТК в новой редакции). В этом случае организация здравоохранения выдаст ему соответствующий документ.

1.2. Гарантии для родителей, воспитывающих детей

Родители, воспитывающие 3 и более детей в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, смогут вместо предоставления им 1 дополнительного свободного от работы дня в неделю воспользоваться **иной гарантией**: работать ежедневно на 1 час меньше (ч. 2 ст. 265 ТК в новой редакции). За этот час за ними будет **сохранена зарплата**. Воспользоваться данной гарантией будет возможно при выполнении ряда **условий**:

- получение согласия нанимателя на это;
- отсутствие препятствий для нормальной деятельности организации.

1.3. Гарантии для работников, завершающих работу над диссертацией

Таким работникам по их желанию наниматель **обязан** будет предоставлять **отпуск при условии** наличия положительного заключения по результатам проведения предварительной экспертизы в отношении диссертации (ст. 187 ТК в новой редакции).

Отпуск будет предоставляться (ст. 187 ТК в новой редакции):

- однократно;
- с сохранением среднего заработка;
- продолжительностью до 30 календарных дней.

1.4. Удержания из зарплаты

Расширен перечень случаев удержания из зарплаты по распоряжению нанимателя (п. 1 ч. 2 ст. 107 ТК в новой редакции). С 01.01.2024 будет возможно удержание для возврата (полностью или частично) стоимости питания, организованного нанимателем, если работник им воспользовался.

1.5. Периодичность выплаты зарплаты

Зарплата будет выплачиваться **не реже двух раз в месяц** независимо от того, какой вид трудового договора заключен с работником. Иными словами, если с работником заключен **контракт**, то зарплату ему также нужно будет выплачивать **не реже двух раз в месяц** (ч. 1 ст. 73 ТК в новой редакции).

Напомним, что согласно действующему законодательству контрактом может быть предусмотрена выплата зарплаты один раз в месяц (ч. 1 ст. 73, п. 1 ч. 1 ст. 261-2 ТК).

1.6. Единовременная выплата на оздоровление

Предусмотрено право нанимателя, у которого нет колдоговора, закрепить условие о единовременной выплате на оздоровление, порядке ее осуществления и размере в соответствующем ЛПА. Если наниматель воспользуется этим правом и пропишет такое положение в своем ЛПА, то производить данную выплату он будет **обязан**.

Кроме того, предусматривается, что единовременная выплата на оздоровление производится один раз в календарном году:

- при предоставлении трудового отпуска (его части). Причем не важно, за какой рабочий год он используется;
- в иное время, например, в конце календарного года, если такое положение закреплено в ЛПА.

2. Использование информационных технологий в сфере трудовых отношений

2.1. Совершение сторонами трудовых отношений действий в электронном виде

В ТК введена норма, позволяющая совершать **в электронном виде** следующие кадровые действия (ч. 1 ст. 29-1 ТК в новой редакции):

- предупреждение работника;
- получение от него согласия;

- ознакомление, в том числе под подпись, с ЛПА, приказами (распоряжениями) нанимателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, ведение которых предусмотрено законодательством о труде;

- обращение работника к нанимателю;
- иные действия, предусмотренные ТК.

Исключение предусмотрено для продления и изменения трудовых договоров, договоров о полной материальной ответственности. Эти действия в электронном виде совершать **нельзя**.

Основное условие электронного взаимодействия работника и нанимателя следующее: программно-технические средства, **используемые нанимателем**, должны позволять однозначно идентифицировать работника либо должна использоваться ЭЦП.

Если наниматель примет решение о совершении определенных кадровых действий в электронном виде, то он должен издать приказ об этом. Также должен быть разработан соответствующий ЛПА, содержащий перечень таких действий и порядок их совершения. С данным ЛПА необходимо ознакомить работников (ч. 2 ст. 29-1 ТК в новой редакции).

2.2. Дистанционная работа

Установлено, что **дистанционная работа** может быть (ч. 2 ст. 307-1 ТК в новой редакции):

- постоянной;
- временной (непрерывно на срок до 6 месяцев в календарном году);
- комбинированной, предполагающей **чередование** работы по месту нахождения нанимателя и дистанционно. Комбинированная работа может быть постоянной или временной. При этом у работника по месту нахождения нанимателя должно быть свое рабочее место. Посещение места нахождения нанимателя (например, офиса) время от времени не будет являться комбинированной работой.

Если дистанционная работа (в том числе комбинированная) установлена **на постоянной основе**, то условие об этом включается в трудовой договор. Если такая работа является **временной** - оформляется приказ нанимателя. В трудовой договор соответствующее условие не вносится (ч. 4 ст. 307-1, ч. 1 ст. 307-2 ТК в новой редакции). При установлении (отмене) дистанционной работы **по инициативе нанимателя** применяются порядок и условия, предусмотренные ст. 32 ТК (изменение существенных условий труда).

2.3. Оформление дубликата трудовой книжки

При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) в случаях, установленных законодательством, наниматель обязан завести трудовую книжку или **оформить ее дубликат** (ч. 3 ст. 50 ТК). С 01.01.2024 при оформлении дубликата трудовой книжки информация о трудовой деятельности работника за период **начиная с 01.01.2003** будет подтверждаться сведениями, полученными из ФСЗН (ч. 3 ст. 50 ТК в новой редакции).

Информацию ФСЗН представит по установленной форме.

3. Совершенствование порядка и условий предоставления отпусков

3.1. Трудовые отпуска

3.1.1. Определение продолжительности отпуска

В ТК закреплено, что при предоставлении отпуска (его части) его продолжительность будет определяться **на дату предоставления** отпуска (его части). Это общее правило. Законодательством может устанавливаться иной порядок исчисления продолжительности отпусков для отдельных категорий работников (ч. 1 ст. 151 ТК в новой редакции).

В настоящее время **в ином порядке**, т.е. **пропорционально** отработанному времени, определяется продолжительность отпусков (подп. 2.2 п. 2 постановления N 100):

- при достижении работником 18 лет. За время, проработанное до исполнения 18 лет, - из расчета 30 календарных дней, за остальное время рабочего года - из расчета продолжительности основного отпуска, установленного согласно выполняемой работе;

- работников-инвалидов. За время нахождения на группе инвалидности - из расчета 30 календарных дней, за остальное время рабочего года - из расчета продолжительности основного отпуска, установленного согласно выполняемой работе.

Также **пропорционально** отработанному времени рассчитывается продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (далее - вредные условия труда), если (ст. 157 ТК, подп. 1.1 п. 1 постановления N 73):

- на дату ухода в трудовой отпуск работник не был занят на работах с вредными условиями труда в течение всего рабочего года;

- такой отпуск предоставляется до окончания рабочего года, за который предоставляется трудовой отпуск;

- аттестация проведена в течение рабочего года работника. До проведения аттестации - по результатам предыдущей аттестации, за остальное время рабочего года - по результатам вновь проведенной аттестации.

3.1.2. Выплата отпускных

С 01.01.2024 при предоставлении отпуска **по графику** отпусков отпускные, как и в настоящее время, будут выплачиваться **не позднее чем за 2 дня** до начала отпуска. Однако, если отпуск работнику предоставляется по соглашению сторон (не по графику, а индивидуально), **с согласия** работника выплатить отпускные нужно не позднее 2 рабочих дней **со дня начала** отпуска (ст. 176 ТК в новой редакции).

3.1.3. Разделение отпуска на части

В организациях, где нет колдоговоров, можно будет делить трудовой отпуск работника **более чем на две части**. Достаточно прописать соответствующее положение в своем ЛПА. При этом, как и в настоящее время, одна часть отпуска

должна быть не менее **14 календарных дней** (ч. 1 ст. 174 ТК в новой редакции).

3.2. Социальные отпуска

3.2.1. По семейно-бытовым причинам

В новой редакции изложена ст. 190 ТК. Согласно ее нормам продолжительность отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам может быть **не более 30 календарных дней в календарном году. Зарплата за время отпуска не сохраняется.** Его продолжительность может быть **увеличена** колдоговором, иным ЛПА, нанимателем. Суммарно она не должна превышать **3 месяцев (90 дней)** в течение календарного года (ч. 1 ст. 190 ТК в новой редакции).

Кроме того, в отдельных случаях колдоговором, иным ЛПА, нанимателем может быть предусмотрено предоставление работнику **не более 3 календарных дней по каждой** из следующих причин (ч. 2 ст. 190 ТК в новой редакции):

- рождение ребенка;
- регистрация заключения брака;
- смерть близких родственников (членов семьи);
- другие уважительные причины.

За эти дни средний заработок **будет сохраняться.** Порядок и условия их предоставления должны быть закреплены соответственно колдоговором, иным ЛПА, нанимателем. В отпуск, предоставляемый по ч. 1 ст. 190 ТК в новой редакции, такие дни включаться не будут.

3.2.2. В связи с получением образования

Установлено, что наниматель **обязан** предоставлять отпуска в связи с получением образования (независимо от наличия направления нанимателя) работникам (ст. 211, ч. 2 ст. 214, ст. 219 ТК в новой редакции):

- **впервые** получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования. При получении образования **по направлению** нанимателя - **с сохранением** среднего заработка, а без направления - без сохранения;

- получающим профессионально-техническое образование (первое, второе и т.д.) в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования. При получении образования **по направлению** нанимателя - **с сохранением** среднего заработка, а без направления - без сохранения;

- на время поступления в аспирантуру (без сохранения зарплаты).

Для целей оплаты таких отпусков **направлением нанимателя** считается (ч. 2 ст. 205 ТК в новой редакции):

- решение нанимателя о направлении на обучение;
- закрепление соответствующего положения в колдоговоре;
- наличие соответствующего условия в трудовом договоре, заключенном с работником;
- наличие заключенного с нанимателем договора в сфере образования.

4. Корректировка норм по вопросам рабочего времени

4.1. Продолжительность работы в предпраздничный день

Введено правило **сокращения** продолжительности работы в **предпраздничный** рабочий день для работников с **неполным рабочим временем**, к числу которых также относятся совместители. Для них продолжительность рабочего времени в предпраздничный день будет сокращаться **пропорционально** продолжительности их рабочего времени (ч. 2 ст. 116 ТК в новой редакции).

4.2. Перерыв для отдыха и питания

С 01.01.2024 можно **не предоставлять** обеденный **перерыв** работнику при одновременном соблюдении следующих условий (ч. 4 ст. 134 ТК в новой редакции):

- продолжительность ежедневной работы работника - **не более 4 часов**;
- он выразил **желание** работать без такого перерыва. Предпочтительно - в письменной форме (например, в виде заявления).

4.3. Рабочее время

Расширен перечень случаев **привлечения к работе** в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные в порядке, предусмотренном законодательством, нерабочими. В него включены работы, связанные с проведением **массовых мероприятий** в такие дни (ч. 2 ст. 147 ТК в новой редакции).

Эти работы допускаются только **по предложению** нанимателя (желательно в письменной форме) и **с письменного согласия** работника. Устная форма согласия не допускается (ч. 5 ст. 147 ТК в новой редакции).