**Об изменениях в Трудовой кодекс Республики Беларусь**

**по вопросам трудовых отношений**

С 01.01.2024 вступили в силу изменения, внесенные в Трудовой кодекс республики Беларусь (далее - ТК). Рассмотрим основные изменения.

**1. Трудовые отпуска**

С 01.01.2024**разделить** трудовой отпуск **на** **две и более части** смогут и те организации, у которых нет коллективных договоров.

Условие об этом достаточно прописать в своем локально-правовом акте (далее - ЛПА), например, в Положении об отпусках, ПВТР. Однако при делении отпуска на части одна из частей все также должна быть не менее **14 календарных дней** (ч. 1 ст. 174 ТК-2024).

Наниматель с согласия работника сможет выплачивать отпускные **не позднее 2 рабочих дней**со дня начала отпуска в случае предоставления трудового отпуска работнику незапланированно, т.е. не по графику отпусков, а индивидуально (ст. 176 ТК-2024).

**2. Социальные отпуска**

Изменения ТК коснулись и порядка предоставления социальных отпусков. В частности, изменились подходы к предоставлению отпуска по семейно-бытовым причинам, отпусков в связи с получением образования. Также правовое регулирование получил новый вид социального отпуска - отпуск для завершения работы над докторской диссертацией.

По общему правилу отпуск по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам может быть предоставлен в течение календарного года на срок **не более 30 календарных дней**(ч. 1 ст. 190 ТК-2024).

Однако его продолжительность может быть увеличена на локальном уровне, т.е. если это предусмотрено коллективным договором, иными ЛПА, нанимателем. При этом **суммарно** продолжительность данного отпуска не должна превышать**3 календарных месяцев**в течение календарного года.

Данный отпуск по общему правилу остается неоплачиваемым, т.е. отпуском **без сохранения зарплаты**(ч. 1 ст. 190 ТК-2024).

Кроме того, по определенным уважительным причинам коллективным договором, иным ЛПА, нанимателем может быть предусмотрено предоставление работнику **не более 3** **календарных дней** отпуска **с сохранением**за ним**среднего заработка**. К таким причинам относятся (ч. 2 ст. 190 ТК-2024):

- рождение ребенка;

- регистрация заключения брака;

- смерть близких родственников (членов семьи);

- другие уважительные причины.

Порядок и условия предоставления вышеуказанного отпуска должны быть закреплены соответственно коллективным договором, иным ЛПА, нанимателем.

***Пример формулировки в коллективном договоре с 01.01.2024***

*Работникам по их заявлениям предоставляются социальные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с ч. 2 ст. 190 ТК:*

*в связи с рождением ребенка сроком не более 3 календарных дней;*

*в связи с регистрацией заключения брака сроком не более 3 календарных дней;*

*в связи со смертью близкого родственника сроком не более 3 календарных дней.*

В срок отпусков, предоставляемых по ч. 1 ст. 190 ТК-2024, т.е. без сохранения зарплаты, такие дни не включаются.

По общему правилу уважительность причин для предоставления отпуска оценивается нанимателем. Другие условия могут быть установлены коллективным договором, иными ЛПА (ч. 4 ст. 190 ТК-2024).

С 01.04.2024 наниматель **обязан** предоставлять отпуск без сохранения зарплаты в связи с получением образования работникам, которые без направления нанимателя на обучение (ч. 2 ст. 211, ч. 2 ст. 214 ТК-2024):

- получают профессионально-техническое образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования;

- **впервые** получают среднее специальное, высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования.

Кроме того, с указанной даты устанавливается обязанность нанимателя **предоставлять** работнику отпуск без сохранения зарплаты на время поступления его в аспирантуру. Продолжительность данного отпуска не изменилась и составляет **до 12 календарных дней** (ст. 219 ТК-2024).

С 01.01.2024 появился новый вид отпуска - отпуск для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук. По желанию работника предоставить его наниматель**обязан** (ст. 187 ТК-2024):

- однократно;

- сроком не более 30 календарных дней;

- с сохранением среднего заработка.

С учетом указанных изменений нанимателям следует внести соответствующие изменения и дополнения в коллективные договора, ПВТР, иные ЛПА (например, Положение об отпусках). А также привести в соответствие с законодательством о труде трудовые договоры (контракты), заключенные с работниками. Сделать это нужно путем оформления дополнительных соглашений (ч. 4 ст. 19 ТК).

**3. Дополнительные социально-трудовые гарантии**

**3.1. Диспансеризация**

Для проведения медицинской профилактики, определения групп диспансерного наблюдения, пропаганды здорового образа жизни и воспитания ответственности граждан за свое здоровье населению оказывается комплекс медицинских услуг - проводится диспансеризация (ч. 1 ст. 18-2 Закона о здравоохранении). С 01.01.2024 работники могут проходить диспансеризацию в том числе в свой рабочий день. В этом случае за ними сохраняются (ч. 1 ст. 103-1 ТК-2024):

- место работы;

- должность служащего / профессия рабочего;

- средний заработок по месту работы.

Если работник намерен пройти диспансеризацию в свой рабочий день, он должен подать письменное заявление об этом.

Получив заявление, наниматель должен согласовать дату прохождения работником диспансеризации, поскольку в этот день работника следует освободить от работы (ч. 4 ст. 103-1 ТК-2024). При этом может быть согласована как дата, указанная в заявлении, так и иная дата. Отказать работнику наниматель не вправе.

Полагаем, целесообразно разработать и утвердить в организации ЛПА, регламентирующий порядок прохождения работниками диспансеризации. В нем можно предусмотреть в том числе порядок подачи работниками заявления о прохождении диспансеризации, его согласование и прочие условия. Например, об издании приказа для освобождения работника от работы в день прохождения диспансеризации, о порядке ведения учета рабочего времени в эти дни и т.д. Таким ЛПА может быть предусмотрена обязанность работников представить документы, подтверждающие прохождение диспансеризации (ч. 5 ст. 103-1 ТК-2024). При этом соответствующими положениями о прохождении работниками диспансеризации могут быть дополнены другие ЛПА организации, в том числе ПВТР, коллективный договор. Несмотря на то что работники проходят диспансеризацию по собственной инициативе, нанимателю необходимо учитывать периодичность, с которой нужно ее проходить, и количество отведенных для этого дней.

**3.2. Сокращение рабочего времени для родителей,**

**воспитывающих детей**

Установлены дополнительные гарантии и для родителей, воспитывающих детей.

Так, с 01.01.2024 вместо предоставления дополнительного оплачиваемого свободного от работы дня в неделю родителям, воспитывающим 3 и более детей до 16 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, продолжительность ежедневной работы может быть сокращена на 1 час с сохранением зарплаты.

Это возможно по согласованию с нанимателем и при условии, что не препятствует нормальной деятельности организации (ч. 2 ст. 265 ТК-2024).

**4. Удержания из зарплаты**

Законодательство обязывает нанимателя создать условия для питания работников. Форма и способ организации питания работников регламентируются решением нанимателя. При этом в случае финансирования питания работников могут быть приняты различные вариации, среди них:

- питание за счет нанимателя;

- питание за счет работников;

- питание с частичной компенсацией нанимателя.

С 01.01.2024 на основании распоряжения наниматель может удерживать из зарплаты работников задолженность стоимости их питания (п. 1 ч. 2 ст. 107 ТК-2024). Норма содержит конкретизацию в части того, что удержать можно только стоимость питания или ее часть, которую использовал работник. Исходя из такой формулировки, можно сделать вывод, что если на работника была заказана еда, но он не ел, то и удержать ее стоимость (полностью или в части) нельзя.

Законодательством прямо не предусмотрено, в каком порядке и в какие сроки следует совершать удержания. Для того чтобы конкретизировать порядок и способы организации питания работников, в том числе фиксацию использования питания, удержания ее стоимости из зарплаты работников, в организации целесообразно разработать и утвердить соответствующий ЛПА. Таким ЛПА может быть, например, Положение об организации питания работников.

**5. Периодичность выплаты зарплаты**

С 01.01.2024 зарплату нужно выплачивать не реже двух раз в месяц независимо от того, какой вид трудового договора заключен (ч. 1 ст. 73, п. 1 ч. 1 ст. 261-2 ТК-2024). Это означает, что в те контракты, согласно которым зарплата выплачивалась один раз в месяц, нужно внести изменения. Сделать это требуется для того, чтобы привести их положения в соответствие с законодательством (ч. 4 ст. 19 ТК).

Кроме того, соответствующие изменения нужно внести в ЛПА, положения которых регламентируют выплату зарплаты, - коллективный договор, соглашение (ч. 1 ст. 73 ТК-2024).

Для того чтобы внести изменения в контракты, нужно заключить с работниками дополнительные соглашения. В них нужно прописать периодичность и сроки выплаты зарплаты.

***Пример формулировки***

*Заработная плата, предусмотренная настоящим контрактом, выплачивается нанимателем работнику регулярно два раза в месяц: за первую половину месяца - 25-го числа текущего месяца, за вторую половину - 15-го числа месяца, следующего за отчетным.*

*При установлении срока выплаты зарплаты нужно указывать календарные даты, а не период или событие - "с 20-го по 25-е число текущего месяца", "последний календарный день месяца".*

Дополнительное соглашение к контракту составляется в письменной форме в двух экземплярах, которые подписываются сторонами. При этом каждую страницу дополнительного соглашения нужно пронумеровать и подписать. Подписи ставят работник и наниматель либо уполномоченное им должностное лицо (ч. 1 ст. 18 ТК).

Поскольку изменения нужно внести для приведения контрактов в соответствие с законодательством, работник не может отказаться от подписания дополнительного соглашения. Независимо от волеизъявления сторон оно все равно вступит в силу с 01.01.2024 (ч. 4 ст. 19 ТК). Для того чтобы оформить изменение условий контракта, следует издать приказ (распоряжение) об этом и объявить его работникам под подпись (п. 15 ч. 1 ст. 55 ТК).

Образец

Дополнительное соглашение № 8

к контракту от 10.09.2023 № 8

|  |  |
| --- | --- |
| г. Минск Дата |  |

Общество с ограниченной ответственностью "Самшит" в лице директора Иванова Ивана Ивановича (далее - Наниматель), действующего на основании устава, с одной стороны, и Петров Игорь Петрович, юрисконсульт (далее - Работник), с другой стороны, вместе именуемые Стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение (далее - соглашение) к контракту от 10.09.2023 № 8 (далее - контракт) о нижеследующем:

1. В связи с изменением законодательства пункт 7 контракта изменить и изложить в следующей редакции:

«7. Заработная плата, предусмотренная настоящим контрактом, выплачивается Нанимателем Работнику регулярно два раза в месяц 10-го и 25-го числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на текущий (расчетный) банковский счет Работника».

 2. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

 3. Настоящее соглашение вступает в силу с (дата).

 4. Все другие условия контракта считать неизменными и обязательными для Сторон.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наниматель | | | Работник | | |
| *Подпись* |  | И.И.Иванов | *Подпись И.П.Петров* |  | .Петров |

**6. Единовременная выплата на оздоровление**

С 01.01.2024 изменяется условие осуществления единовременной выплаты на оздоровление. Если такая выплата предусмотрена в организации, ее нужно будет обязательно осуществить один раз в календарном году. При этом не обязательно приурочивать ее к отпуску работника. Даже если работник не уходит в отпуск, в период с 1 января по 31 декабря необходимо оказать единовременную денежную помощь в порядке и размере, которые установлены в соответствующем ЛПА (ст. 182 ТК-2024). Положения о порядке и размере единовременной выплаты на оздоровление также могут быть закреплены в трудовом договоре с работниками.

Если в организации предусмотрена единовременная выплата на оздоровление, целесообразно внести изменения в ЛПА, трудовые договоры либо разработать и утвердить соответствующие документы.

**7. Рабочее время**

Скорректированы отдельные нормы, связанные с регулированием рабочего времени. В частности, изменения касаются продолжительности работы в предпраздничный день работников, которые работают неполное рабочее время, а также предоставления перерыва для отдыха и питания, привлечения к работе в государственные праздники и праздничные дни.

С 01.01.2024 для работников с **неполным** рабочим временем продолжительность работы в предпраздничный рабочий день будет сокращаться пропорционально продолжительности неполного рабочего времени (ч. 2 ст. 116 ТК-2024). Иными словами, если, например, работник работает по 4 часа ежедневно, то в предпраздничный рабочий день продолжительность его рабочего времени будет сокращена на 30 минут.

Следует внести соответствующие изменения в ПВТР или иные ЛПА организации и привести их в соответствие с законодательством о труде.

***Пример формулировки в ПВТР с 01.01.2024***

*Для работников с неполным рабочим временем продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени.*

При продолжительности ежедневной работы (смены) работника **не более 4 часов** по его желанию с 01.01.2024 перерыв для отдыха и питания такому работнику может не предоставляться (ч. 4 ст. 134 ТК-2024). Целесообразно, чтобы свое желание работник выразил письменно, например, в форме заявления. На основании его нанимателем издается приказ. Также необходимо внести соответствующие изменения в трудовой договор (контракт) работника путем заключения дополнительного соглашения.

***Пример формулировки условия трудового договора (контракта)***

*Работнику устанавливается в соответствии с законодательством неполное рабочее время (4-часовой рабочий день) со следующим режимом рабочего времени и времени отдыха:*

*время начала рабочего дня - 08:00;*

*время окончания рабочего дня - 12:00;*

*выходные дни - суббота, воскресенье;*

*перерыв для отдыха и питания Работнику не предоставляется по его желанию.*

В перечень работ, на которые допускается привлекать работников в государственные праздники и праздничные дни, включены работы, связанные с проведением в такие дни **массовых мероприятий**(ч. 2 ст. 147 ТК-2024). При этом массовые мероприятия должны проводиться в порядке, установленном Законом о массовых мероприятиях (ст. 5, 6 Закона о массовых мероприятиях).

***Обратите внимание!***

*Указанные работы допускаются по предложению* *нанимателя и только с письменного согласия работника (ч. 5 ст. 147* *ТК-2024).*

**8. Дистанционная работа**

Изменения претерпели и нормы, касающиеся дистанционной работы. В частности, это разделение ее на постоянную и временную, установление комбинированной дистанционной работы, а также порядок обмена документами между дистанционными работниками и нанимателем.

Так, с 01.01.2024 дистанционная работа может выполняться (ч. 2 ст. 307-1 ТК-2024):

- **постоянно**;

- **временно** (непрерывно в течение определенного срока, не превышающего 6 месяцев в течение календарного года).

Кроме того, дистанционная работа может быть **комбинированной**, т.е. выполняться с чередованием в течение рабочего времени дистанционной работы и работы по месту нахождения нанимателя. При этом комбинированная дистанционная работа также может быть постоянной или временной.

***Обратите внимание!***

*При комбинированной дистанционной работе работник выполняет работу на рабочем месте и дистанционно. Например, 3 дня в неделю - в офисе, 2 дня - дистанционно. Или первую половину рабочего дня - в офисе, вторую - дистанционно. Посещение офиса время от времени не будет являться комбинированной работой.*

Дистанционная работа по договоренности между работником и нанимателем может устанавливаться (ч. 3 ст. 307-1 ТК-2024):

- при приеме на работу;

- в процессе трудовой деятельности.

***Обратите внимание!***

*Установление или отмена дистанционной работы в процессе трудовой деятельности является изменением существенных условий труда (ч. 2 ст. 32* *ТК-2024). И если это происходит по инициативе нанимателя, должны соблюдаться порядок и условия, установленные ст. 32 ТК-2024 (ч. 3 ст. 307-1 ТК-2024).*

Условие о выполнении работником дистанционной работы (в том числе и комбинированной) на**постоянной**основе в обязательном порядке отражается в трудовом договоре.

Выполнение такой работы **временно**оформляется приказом нанимателя. В трудовой договор соответствующее условие не вносится. При этом временная комбинированная работа также не может превышать 6 месяцев в течение календарного года (ч. 4 ст. 307-1, ч. 1 ст. 307-2 ТК-2024).

Условия **обмена** электронными документами и сообщениями в электронном виде между нанимателем и работником, а также **способы** **и** **периодичность** рабочих контактов между ними станет возможным прописывать в ЛПА, а не только в трудовом договоре (ч. 6 ст. 307-1, ч. 5 ст. 307-2 ТК-2024).

С учетом вышеуказанных изменений нанимателю целесообразно разработать отдельный ЛПА (внести изменения в уже имеющийся), регулирующий трудовые отношения, права и обязанности дистанционных работников. Например, это может быть Положение о дистанционной работе.

Образец

Общество с ограниченной  
ответственностью «Эридан»

ПРИКАЗ

03.01.2024 № 1-к

г. Минск

О временном переходе на дистанционную работу

В связи с достижением согласия (заявление работника и согласие директора общества) и на основании статьи 307-1 Трудового кодекса Республики Беларусь

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. КАРПИЛОВИЧУ Владимиру Ивановичу, тестировщику программного обеспечения, перейти на дистанционную работу с условием о ее выполнении временно с 08.01.2024 по 31.05.2024.

2. Сохранить Карпиловичу В.И. прежние трудовые функции и оплату труда.

3. Карпиловичу В.И. использовать принадлежащие ему оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и другие средства, необходимые для дистанционной работы.

4. КОЛЬЦОВОЙ Ирине Николаевне, главному бухгалтеру, за использование Карпиловичем В.И. принадлежащих ему оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и других средств, необходимых для выполнения дистанционной работы, ежемесячно выплачивать Карпиловичу В.И. компенсацию в размере 430 (четыреста тридцать) рублей.

5. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Карпиловичем В.И. самостоятельно.

6. В период дистанционной работы Карпиловичу В.И. осуществлять обмен электронными документами или сообщениями в электронном виде (в том числе СМС-сообщениями, файлами и записями), содержащими письменные задания, иную информацию для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя, связанные с изменением и прекращением трудового договора, по электронной почте общества Eridan@mail.ru.

7. Карпиловичу В.И. не позднее 15-го и 30-го числа каждого месяца представлять нанимателю отчет о проделанной работе с указанием времени, фактически затраченного на выполнение работы, на электронную почту общества Eridan@mail.ru.

|  |  |
| --- | --- |
| Основание: заявление Карпиловича В.И. от 03.01.2024 № 1. | за |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Директор общества | *Подпись* | А.Н.Петрович |
|  |  |  |
| С приказом ознакомлены | *Подпись* | В.И.Карпилович |
|  |  | 03.01.2024 |
|  | *Подпись* | И.Н.Кольцова  03.01.2024 |
|  |  |  |

**9. Оформление и выдача дубликата трудовой книжки**

С 01.01.2024 при оформлении дубликата трудовой книжки подтверждение информации о трудовой деятельности работника за период начиная с 01.01.2003 будет осуществляться на основании **сведений ФСЗН**, содержащихся в индивидуальном лицевом счете застрахованного лица, открытом для ведения индивидуального (персонифицированного) учета в системе госсоцстрахования (ч. 3 ст. 50 ТК-2024).

Информацию о трудовой деятельности работника наниматель сможет получить **безвозмездно** посредством (ч. 1 п. 69-1 Инструкции о трудовых книжках в новой редакции, абз. 7 ч. 2 ст. 11 Закона о персонифицированном учете в редакции от 29.06.2023, действующей с 01.01.2024):

- общегосударственной автоматизированной информационной системы (ОАИС);

- информационного ресурса "Личный кабинет плательщика взносов", размещенного на корпоративном портале ФСЗН.

Для этого необходимо будет направить **запрос** по установленной форме.

**Сформировать** запрашиваемую информацию (также по установленной форме) и **направить** ее нанимателю ФСЗН должен **не позднее дня**, следующего за днем поступления запроса (ч. 3 п. 69-1 Инструкции о трудовых книжках в новой редакции).

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

С 01.01.2024 наниматель и работник могут совершать **в** **электронном виде** следующие кадровые действия (ч. 1 ст. 29-1 ТК-2024):

- предупреждение работника;

- получение от работника согласия;

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

- обращение работника к нанимателю;

- иные действия, предусмотренные законодательством о труде.

Однако это возможно только при условии, что программно-технические средства, используемые нанимателем, позволяют однозначно идентифицировать работника.

***Обратите внимание!*** *Заключение, продление и изменение трудовых договоров, договоров о полной материальной ответственности в электронном виде совершать нельзя (ч. 1 ст. 29-1 ТК-2024).*

В случае принятия нанимателем решения о применении электронной формы взаимодействия нанимателя и работников об этом следует издать приказ. Кроме того, нужно разработать соответствующий ЛПА, регламентирующий кадровые действия, которые будут совершаться, и порядок их совершения в электронном виде. С ЛПА нужно ознакомить работников (ч. 2 ст. 29-1 ТК-2024).