

Что изменится в ТК с 1 января 2024 года. Комментарий к Закону от 29.06.2023 № 273-З

Рассмотрели основные новации в ТК, которые 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.

Закон № 273-З вступает в силу 1 января 2024 г. (ст.4). Он вносит изменения в:

- Закон от 06.01.1999 № 230-З «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования» (ст.1);
- ТК (ст.2).

Нормы ТК скорректированы с учетом практики его применения, анализа эффективности последних изменений, выявленных пробелов и коллизий.

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 (ст.307¹ 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.

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.



Справочно

Министерство здравоохранения приняло [постановление](#) от 09.08.2022 № 83 «О порядке проведения диспансеризации взрослого и детского населения».

В [ст.103¹](#) 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 [постановлением](#) Минздрава от 09.07.2010 № 92. В выписке указывается, что работник прошел диспансеризацию. После ее прохождения работники обязаны представлять нанимателю подтверждающие документы.

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 ([ст.265](#) ТК), при условии, что это не будет препятствовать нормальной работе организации.

Создание института профессиональных стандартов

Статьи [ТК](#) скорректированы в связи с утверждением [постановлением](#) Совмина от 24.10.2018 № 764 [стратегии](#) 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](#) ч.1 ст.1, [п.3](#) ч.2 ст.19 и [ч.5](#) ст.61 ТК внесены изменения для закрепления такого права нанимателей.

Электронная форма взаимодействия нанимателя и работника

Наниматели смогут 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 ([ст.29¹](#) ТК).

Нормы для работающих на условиях неполного рабочего времени

В отношении работников, которые работают на условиях неполного рабочего времени, в ином порядке будут применяться нормы о сокращении предпраздничного дня ([ч.2](#) ст.116 ТК) и установлении перерыва для отдыха и питания ([ст.134](#) ТК).

Так, для таких работников продолжительность работы в предпраздничный день будет сокращаться 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.

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](#) 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.

Удержания из зарплаты на питание

Наниматели смогут на основании своего распоряжения удерживать суммы из зарплаты работников, затраченных на питание, организованное нанимателем. Для обеспечения правового регулирования такого возмещения дополнена [ст.107](#) ТК.

Отпуска в связи с получением образования

Изменения в [гл.15](#) «Совмещение работы с обучением» ТК обусловлены изменениями [КоО](#) 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](#) ТК уточнена формулировка понятия «направление нанимателя на обучение». Так, направление на обучение будет осуществляться 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 будет осуществляться на основании его заявления и без сохранения зарплаты.

В [ст.214](#) 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](#) ТК). Продолжительность такого отпуска составит до 12 календарных дней.

Трудовые и социальные отпуска

Отпуск для завершения работы над диссертацией

В [ст.187](#) 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](#) ТК).

Сроки выплаты отпускных (вне/без графика трудовых отпусков)

В силу требований [ст.176](#) 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 решит вопрос оперативного предоставления трудового отпуска, не запланированного графиком трудовых отпусков, с гарантией по сохранению и выплате среднего заработка ([ст.176](#) 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](#) 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](#) 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 будут предоставляться 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 будет осуществляться 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](#) ст.55 ТК).

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](#) ТК).

Единовременная выплата на оздоровление

Определяется период, за который производится единовременная выплата на оздоровление ([ст.182](#) ТК).

Закрепляется 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 предусматривается возможность такой выплаты на оздоровление не только к трудовому отпуску, но и в иных случаях.

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](#) ТК).

Гибкие условия рабочего времени

Исключено ограничение по продолжительности рабочего времени в течение дня при гибком режиме рабочего времени ([ч.3](#) 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.



Дополнительно по теме

- [С 01.01.2024](#) при неполном рабочем времени рабочий день перед праздником сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени (ч.2 ст.116 ТК). Работникам организации установлено неполное рабочее время: 1, 4 и 7 ч. На сколько сокращать продолжительность рабочего времени в рабочий день перед праздником начиная с 01.01.2024? Нужно ли применять правило пропорционального расчета перед 7 ноября 2023 г. или следует сократить предпраздничный рабочий день на 1 ч.?
- [Изменение](#) законодательства о труде с 1 января 2024 года: регулируем коллективный договор, иной ЛПА.