# Минтруда – об изменении законов по вопросам трудовых отношений

**Принят Закон Республики Беларусь от 29 июня 2023 № 273-З «**[**Об изменении законов по вопросам трудовых отношений**](https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H12300273)**» (далее – Закон), целью которого является совершенствование правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений.**
*Источник:*[*https://pravo.by/novosti/analitika/2023/july/74720/*](https://pravo.by/novosti/analitika/2023/july/74720/)*– Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь*

Закон предусматривает корректировку [Трудового кодекса Республики Беларусь](https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296) (далее – Трудовой кодекс) с учетом практики его применения, анализа эффективности последних изменений, выявленных пробелов и коллизий (основной блок вопросов). Кроме того, вносятся изменения в Закон Республики Беларусь от 6 января 1999 г. № 230-З «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования» с целью реализации возможности оформления дубликата трудовой книжки на основании информации о трудовой деятельности, содержащейся в индивидуальном лицевом счете застрахованного лица.

## **I. Основные новации в**[**Трудовом кодексе**](https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296)**.**

### **Социально-трудовые гарантии**

1. Важный блок вопросов, составляют дополнительные гарантии, предоставляемые работникам.

В частности, [Трудовой кодекс](https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296) дополнен статьей 1031, устанавливающей гарантии для работников при прохождении **диспансеризации**.

Предусматривается освобождение работников от работы для прохождения диспансеризации с сохранением среднего заработка по месту работы.

Количество предоставляемых дней для прохождения диспансеризации зависит от возраста работника.

Один день один раз в три года будет предоставляться работникам в возрасте до 40 лет. Работники, достигшие 40 лет, будут освобождаться от работы на один день один раз в год. Работники, предпенсионного возраста (женщины с 53 лет, мужчины с 58 лет) и старше, – на два дня один раз в год.

2. Расширяются социально-трудовые гарантии для родителей, воспитывающих детей.

Статья 265 [Трудового кодекса](https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296) дополнена нормой, которая позволяет матери или отцу, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или троих и более детей до 16 лет, вместо одного свободного дня в неделю **сократить продолжительность ежедневной работы на один час** по согласованию с нанимателем.

### **Цифровые технологии в трудовых отношениях**

1. Особый интерес в новом Законе представляют нормы, касающиеся **дистанционной работы.**

С принятием последних изменений в [Трудовой кодекс](https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296) стала очевидной необходимость дальнейшего его совершенствования в части данного формата работы.

Трудовой кодекс дополнен нормами, которые регулируют возможность выполнения дистанционной работы не только на постоянной, но и на временной основе в течение определенного срока, а также позволяют комбинировать выполнение работы дистанционно и на рабочем месте в организации (статья 3071).

Данные условия могут быть предусмотрены как при приеме на работу, так и впоследствии. Условие о выполнении работником дистанционной работы временно будет оформляться приказом нанимателя.

Установление или отмена по инициативе нанимателя условий такой работы будет являться изменением существенных условий труда.

2. В [Трудовой кодекс](https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296) включена новая статья 291, нормы которой направлены на **развитие электронной формы взаимодействия нанимателя и работника**.

Данные изменения позволят осуществлять ознакомление работников с локальными правовыми актами, изменениями в трудовых обязанностях работника, приказами о временном переводе, предоставлении трудового отпуска, увольнении и в других случаях, предусмотренных в [Трудовом кодексе](https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296), не только в письменной форме, но и в электронной виде.

Одновременно в статье 291 [Трудового кодекса](https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296) закрепляется, что использование электронного взаимодействия возможно при условии, что используемые программно-технические средства позволяют однозначно идентифицировать работника, который совершил определенные действия в электронном виде.

Следует отметить, что заключение трудового договора и договора о полной материальной ответственности будет осуществляться, как и ранее, на бумажных носителях.

3. [Трудовой кодекс](https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296) дополнен нормами, согласно которым **оформление дубликатов трудовой книжки**будет осуществляться на основании информации о трудовой деятельности, содержащейся в индивидуальном лицевом счете, открытом для ведения индивидуального (персонифицированного) учета в системе государственного социального страхования (статья 50).

### Отпуска

1. В связи с возникновением вопросов в части определения количества дней трудового отпусков в случае изменения его продолжительности в течение рабочего года (в связи с переводом на другую должность, установление либо отмена ненормированного рабочего дня и т.д.) **продолжительность отпуска** будет определяться на дату его предоставления, а при разделении отпуска на части – на дату предоставления каждой из частей (статья 151).

2. Также предусмотрена возможность оперативного **предоставления трудового отпуска, не запланированного графиком трудовых отпусков.**

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

|  |
| --- |
| *СПРАВОЧНО*К таким случаям, в частности, относятся: согласие сторон (статья 171 ТК);* предоставление отпуска за первый рабочий год по истечении шести месяцев работы (статья 166 ТК)
 |

3.В части порядка предоставления отпусков предусмотрена возможность**разделения трудового отпуска на две и более части** не только, если такое условие предусмотрено в коллективном договоре, но и **в ином локальном правовом акте организации**(статья 174).

4. Скорректированы подходы к предоставлению **отпусков по семейно-бытовым причинам** (статья 190).

Прежде всего, ограничивается общая продолжительность отпуска «за свой счет», которая суммарно не должна будет превышать трех месяцев в году.

Определены случаи, когда наниматель может предоставлять оплачиваемый отпуск. Это традиционно сложившиеся уважительные семейные причины (по случаю свадьбы, рождения ребенка, похорон). Отпуск будет предоставляться по каждой из уважительных причин с сохранением заработной платы продолжительностью не более чем на три календарных дня.

Для работников бюджетных организаций оплачиваемый отпуск будет представляться в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

5. Изменяются подходы к предоставлению **учебных отпусков**.

Установлена обязанность нанимателя в предоставлении отпуска в связи получением образования без сохранения заработной платы (статья 214):

* работникам, впервые получающим среднее специальное и высшее образование;
* работникам, получающим профессионально-техническое образование, без привязки к критерию «впервые».

Ранее работнику мог быть предоставлен даже неоплачиваемый отпуск в связи с получением образования только в том случае, если наниматель согласен его предоставить. Если наниматель не заинтересован в обучении работника, он был вправе не предоставлять работнику учебный отпуск.

6.Предусмотрена обязанность нанимателя предоставлять работнику **отпуск без сохранения заработной платы на время поступления** его **в аспирантуру (адъюнктуру)** (статья 219).

До внесения изменений было определено право, а не обязанность нанимателя предоставить такой отпуск.

Продолжительность данного отпуска не изменилась и составляет до 12 календарных дней.

7.У работников, которые осуществляют работу по подготовке диссертации, появилось право на однократный отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней. Цель данного отпуска – завершение работы над диссертацией на соискание ученой степени доктора наук. Данное право на отпуск корреспондируется с обязанностью нанимателя его предоставить (статья 187).

### Рабочее время

1. Скорректированы подходы к регулированию отдельных вопросов рабочего времени.

В частности, в статье 116 [Трудового кодекса](https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296) уточнены нормы в части **продолжительности рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню**, для работников, которые работают неполное рабочее время.

Установлено, что для таких работников продолжительность работы в предпраздничный день будет сокращаться пропорционально их неполному рабочему времени.

Другими словами, если ежедневная продолжительность работы для работника составляет, к примеру, 4 часа, то в предпраздничный день его рабочее время сократится на 30 минут, а не на один час, как это установлено для работников, работающий полный рабочий день (смену), т.е. 8 часов.

2. Претерпели изменения нормы относительно предоставления **перерыва для отдыха и питания**.

В соответствии со статьей 134 [Трудового кодекса](https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296) всем работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более 2 (двух) часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

Определено, что перерыв для отдыха и питания по желанию работника может не предоставляться при установлении ему продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей 4 (четырех) часов.

3. С принятием Закона расширены возможности **привлечения работников к работе в государственные праздники и праздничные дни**.

Так, в государственные праздники и праздничные дни будет разрешено привлекать работников с их согласия к работам, связанным с проведением массовых мероприятий.

### **Иные вопросы**

Внесены изменения, которые усовершенствуют трудовые отношения работника и нанимателя с учетом правоприменительной практики.

1. В частности, нанимателю предоставлено право осуществлять **удержание из заработной платы работников сумм,** **затраченных на питание, организованное нанимателем**(статья 107).

2. Установлен общий подход к вопросу периодичности выплаты заработной платы работнику, независимо от вида заключенного с ним трудового договора.

Внесены изменения в статью 73 [Трудового кодекса](https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296), в соответствии с которыми **выплата заработной платы**будет производиться не реже двух раз в месяц, в том числе работникам, с которыми заключены контракты.

3. Законом также внесены изменения в статью 7 [Трудового кодекса](https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296), согласно которой **особенности правового регулирования** трудовых и связанных с ними отношений, регламентированных законодательством о труде, могут устанавливаться Президентом Республики Беларусь.

В Трудовой кодекс внесены и иные изменения, которые направлены на совершенствование его норм и создание устойчивых законодательных основ для регулирования трудовых отношений работников и нанимателей.

## **II. Корректировка Закона Республики Беларусь «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования»**

Корректировка направлена на реализацию положений [Трудового кодекса](https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296) по оформлению дубликата трудовой книжки на основании информации о трудовой деятельности, содержащейся в индивидуальном лицевом счете застрахованного лица, открытом для ведения индивидуального (персонифицированного) учета в системе государственного социального страхования.

Для органов, осуществляющих персонифицированный учет, установлена обязанность представлять нанимателям в соответствии с законодательными актами информацию о трудовой деятельности работников за период начиная с 1 января 2003 г. на безвозмездной основе посредством общегосударственной автоматизированной информационной системы или иным способом.

Изменения в Трудовой кодекс и Закон Республики Беларусь «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования» вступают в силу с 1 января 2024 г., за исключением положения, предусматривающего установление **особенностей правового регулирования** трудовых и связанных с ними отношений Президентом Республики Беларусь, которое вступает в силу после официального опубликования.

*Источник:*[*https://pravo.by/novosti/analitika/2023/july/74720/*](https://pravo.by/novosti/analitika/2023/july/74720/)*– Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь*