

ПУТЕВОДИТЕЛЬ

**изменений и дополнений в Трудовой Кодекс Республики Беларусь
принятых Законом Республики Беларусь «Об изменении некоторых законов
Республики Беларусь» №219-3 от 18 июля 2019 года вступившего в силу
28 января 2020 года**

В предлагаемом путеводителе дан краткий комментарий, изменений и дополнений, внесенных в Трудовой кодекс указанным выше законом.

Путеводитель подготовлен в целях оказания помощи руководителям, специалистам кадровой и юридической службы организаций - членов Бизнес союза предпринимателей и нанимателей имени профессора М.С Кунявского, как ориентир поиска ответа на применение норм Трудового кодекса (далее – Кодекс). Многие статьи изложены в новой редакции, но существенного (кроме редакционных правок) ничего не вносят. Некоторые изменения и дополнения действительно являются новеллами и их надо внимательно изучать.

(Текст излагается по главам и номерам статей.)

Глава 1. Общие положения (статьи 1-6)

1. **Статья (далее-ст.) 1 «Основные термины, применяемые в настоящем Кодексе, и их определения»** изложена в новой редакции. В ней уточнены старые и введены новые основные термины и их определения для целей Кодекса. Дано определение «обособленного подразделения организации», «одиноким родителем». Уточнены понятия: «должность служащего», «профессия рабочего», «тарифная ставка», «трудовая функция», «работник».

2. **В ст. 2 «Основные задачи Трудового кодекса»**, внесены изменения в название: добавлено слово «основные».

3. **В ст.4 «Отношения регулируемые Трудовым кодексом»** расширен перечень отношений регулируемых Кодексом.

4. **В ст.6 «Отношения не подпадающие под действие Трудового кодекса»** внесено дополнение, согласно которого **не подпадают** под действие Кодекса отношения по поводу осуществления «**иных видов деятельности в соответствии с законодательством**».

5. **В ст.7 «Источники регулирования трудовых отношений»** расширены виды источников регулирования трудовых и связанных с ними отношений. К ним отнесены в т.ч.: коллективные договоры, соглашения и иные локальные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством. **(Обращаем внимание, что из словосочетания «локальные нормативные правовые акты» исключено слово «нормативные» по всему тексту Кодекса).**

6. **В ст. 15 «Статистика труда»** уточняется, что **первичные статистические данные о средней заработной плате в организациях любых организационно - правовых форм не являются конфиденциальными.**

Глава 2. Заключение трудового договора (статьи 7-29)

7. В ст.16 **«Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора»**. Отредактированы и уточнены пункты 6,7,8. и статья дополнена пунктом 9 в котором, расширен **перечень запрещений** необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора, в т.ч. являющимися выпускниками учреждений образования, получившими профессионально-техническое, среднее, среднее-специальное, высшее образование, относящимся к категории детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей, лиц с особенностями психофизического развития, трудоустраиваемыми в счет брони.

8. В новой редакции и под другим названием ст. 17. **Срок трудового договора. Срочный трудовой договор**. Систематизированы части статьи. В первой части определено, что трудовые договора могут заключаться на неопределенный срок и определенный не более 5 лет (срочный трудовой договор). В третьей части устанавливается перечень случаев заключения срочного трудового договора (кроме контракта), когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

9. В ст.18 **«Форма трудового договора»** введено требование **нумерации и подписи** сторон каждой страницы трудового договора и приложений к нему. Установлено, что примерная форма трудового договора утверждается Правительством или уполномоченным органом (*новая форма трудового договора установлена приложением к постановлению Министерства труда Республики Беларусь 27.12.1999 №-155 в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты 21.11.2019 №-60*)

10. В ст.19 **«Содержание и условия трудового договора»** отредактированы п.3,7 **перечня обязательных сведений** и условий, которые должны содержаться в трудовом договоре.

11. Ст.21 **«Возраст, с которого допускается заключение трудового договора»** дополнена, условиями заключения трудового договора **«с лицами, достигшими 14 лет»**.

12. В ст.22. **«Недействительность трудового договора»**, изменены п.3 и п. 5 согласно которым, **недействительным** будет признан договор, заключенный с недееспособным гражданином (независимо от причины недееспособности) и с лицом в возрасте от четырнадцати до **шестнадцати лет без письменного согласия** одного из родителей (усыновителя, попечителя).

13. В ст.23 **«Недействительность отдельных условий трудового договора»** уточнен, п.1 **«Недействительными признаются условия, если они ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, соглашением, иными локальными правовыми актами»**.

14. В ст. 24 «Заключение трудового договора при определенных условиях» внесены редакционные правки.

15. В ст.25 «Начало действия трудового договора» уточнено, что законодатель считает началом действия трудового договора: «Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе».

16. В ст.26 «Документы предъявляемые при заключении трудового договора». Нанимателю дано право при приеме на работу гражданина, запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая должна быть выдана в течение пяти к.д. со дня соответствующего запроса.

17. В ст.28 «Трудовой договор с предварительным испытанием» внесены редакционные правки в часть первую (добавлены слова «при приеме на работу»).

Глава 3. Изменение трудового договора (статьи 30-34)

18. В ст. 30 «Перевод» уточнено понятие термина «перевод» и порядок его осуществления. Введена норма, согласно которой работники, обязанные возмещать расходы на содержание детей находящихся на государственном обеспечении, могут быть переведены на другую работу не только за нарушение трудовой, а также исполнительской и производственно-технологической дисциплины (*это новые термины введены по всему тексту Кодекса*). В статье имеются редакционные правки номеров статей, на которые идут ссылки текста.

19. В ст.31 «Перемещение» уточнено понятие термина «перемещение» с учетом дополнения после слова «должность» словами «служащего (профессии рабочего)». (*такое дополнение по всему тексту Кодекса*).

20. Ст. 32 «Изменение существенных условий труда» дополняет, что изменением существенных условий труда является в т. ч. предложение «о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок», а также уточняет, что «Изменение последовательности чередования работников по сменам не является изменением существенных условий труда».

21. Кодекс дополнен статьей 32-1.Временный перевод. В статье определен перечень случаев, когда наниматель имеет право временно перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, к другому нанимателю, а также определены условия временного перевода.

22. В ст.33 «Временный перевод в случае производственной необходимости» нанимателю предоставляется право «в случае производственной необходимости» временно перевести работника на необусловленную трудовым

договором работу. Внесены редакционные уточнения в часть 1, а часть 5, устанавливающая оплату труда при временном переводе, исключена.

23. В ст. 34 «**Временный перевод в случае простоя**» в первой части уточнено, что «общая продолжительность простоев, не может превышать суммарно шести месяцев в течение календарного года», а третья часть статьи, касающаяся оплаты исключена.

Глава 4. Прекращение трудового договора (статьи 35-52)

24. Ст.35 «**Общие основания прекращения трудового договора**». Название статьи дополнено словом «Общие». В статье дополнен перечень **общих оснований**, по которым может быть прекращен трудовой договор. В п.5 дополнено основание расторжения договора «отказ работника от перевода в связи «со сдачей имущественного комплекса в аренду или передачей в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации».

25. В ст. 36 «**Трудовые отношения при переподчинении, реорганизации и смены собственника имущества**» внесены изменения, в ч.2 и 3 согласно которых, «трудовой договор с руководителем организации, его заместителем, главным бухгалтером может быть расторгнут в течение трех месяцев при сдаче имущественного комплекса в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации».

26. В ст.37 «**Прекращение срочного трудового договора по соглашению сторон**» уточняется, что срочный трудовой договор, также как заключенный на неопределенный срок, может **в любое время быть** прекращен по соглашению сторон (со ссылкой на п.1.ч.1 ст.17).

27. Ст. 38 «**Прекращение срочного трудового договора**». Представлена в новой редакции в связи с **расширением перечня случаев** заключения срочных трудовых договоров определенных в статье 17.

28. В ст.39 «**Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок**» редакция текста дополнена словами, «если иное не предусмотрено настоящим Кодексом».

29. В ст.40 «**Расторжение трудового договора заключенного на неопределенный срок по желанию работника**» установлено **право** работника, **прекратить** работу по истечении срока предупреждения и **обязанность нанимателя** выдать работнику в последний день работы трудовую книжку и произвести окончательный расчет. Трудовой договор, заключенный с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные **на заведомо определенный период** (п.4.ч3. ст.17, с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на период процедур, установленных законодательством и или учредительными документами организации для назначения на соответствующую должность служащего (п.6.ч.3.ст17) **прекращается в день окончания данных периодов**. Статья дополнена ссылками на ст. 50 и ст.77.

30. **В ст.41 «Расторжение срочного трудового договора»** часть первая дополнена. По требованию работника, трудовой договор, может быть расторгнут в случае поступления на военную службу по контракту и иных уважительных причинах. В части второй определено, что факт нарушения законодательства о труде «может быть установлен нанимателем самостоятельно».

31. **Ст.42. «Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя»** в новой редакции. В пункте 7 статьи систематизировано понятие однократного грубого нарушения работником своих трудовых обязанностей в т.ч. прогула, появления на работе в состоянии опьянения, совершения хищения по месту работы, нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, нарушения требований по охране труда.

32. В связи с изменениями в статье 42 изменена редакция ст.43 **«Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя»** установлено, что в случаях, когда прогул продолжается два и более, рабочих дней подряд, наниматель вправе издать приказ об увольнении работника с первого дня прогула.

33. **В ст.44 «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон»** в п.4 внесена редакционная правка и дополнена п.8.

34. **В ст. 46** по тексту внесены изменения номеров статей, на которые есть ссылки в статье.

35. **В ст. 47 «Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях»** пункт 1 дополнен условием, что трудовой договор может быть прекращен в случае **«сокрытия руководителем факта нарушения работниками трудовых обязанностей либо не привлечения, без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения»**. Кроме этого, статья дополнена п.9 согласно которого, прекращение действия трудового договора возможно в случае «неисполнения, ненадлежащего или несвоевременного исполнения должностным лицом, выраженного в установленной законодательством форме, требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль и (или) надзор...».

36. **Ст.48. «Выходное пособие»** в новой редакции систематизирован порядок и размер выплаты выходного пособия при расторжении и прекращении трудового договора по основаниям указанным в статьях, ссылки на которые определены в тексте статьи. При отказе от продолжения работы по причине неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности, выплачивается пособие в размере **не менее одного среднемесячного заработка**.

37. **Ст. 49. «Отстранение от работы»** в новой редакции. Дано понятие, что является **отстранением от работы** и **подробно изложена процедура оформления отстранения от работы.**

38. **В ст.50. «Трудовая книжка»** внесено существенное изменение, согласно которого, трудовая книжка является основным документом о труде **« в случаях, когда ее заполнение обязательно».** Это означает, что могут устанавливаться такие случаи. В настоящее время, когда есть персонифицированный учет, трудовая книжка не во всех случаях является основным документом о труде (*Обращаем внимание на постановление Минтруда и соцзащиты от 10.01.2020 №-1, которым внесены изменения в постановление от 16.06.2014 №-40 «О трудовых книжках»).* **Трудовая книжка заполняется нанимателем (за исключением нанимателя-физическое лицо).** Работникам, работающим у физического лица прекращается выдача и заполнение трудовых книжек после 28 февраля 2020 года.

39. **Ст. 51. «Выдача документов о работе и заработной плате»** в новой редакции. Установлена **обязанность** нанимателя, по просьбе работника, в пятидневный срок, выдать требуемую справку и другие документы предусмотренные законом.

40. **В ст. 53 «Обязанности работника»** внесены редакционные правки.

41. **Ст.54. «Обязанности нанимателя при приеме на работу».** Установлена обязанность нанимателя при приеме работника на работу, заключать трудовой договор **в письменной форме,** оформить его приказом и **объявить работнику под роспись.**

42. **В ст. 55. «Обязанности нанимателей при организации труда работников»,** внесены существенные изменения в п.2,7,9,10,11,14,15. Часть 2 дополнена абзацем 1, согласно которого наниматели, осуществляют свои обязанности, (при организации труда работника) в соответствующих случаях **по согласованию или с участием профсоюзов** в т. ч. при принятии локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально экономические права и обязанности работников, знакомить работников с ними **под роспись.**

Глава 6. Оплата труда (ранее именовалась «заработная плата») (ст.56-80)

43. **Ст. 56** называется **«Система государственных гарантий по оплате труда работников»**, в нее внесены некоторые уточнения в отношении оплаты труда работников бюджетных организаций. Определено, что система государственных гарантий включает в себя, в т. ч. (п.7) обеспечение **своевременной выплаты заработной платы** и реализацию гарантий в части ее размеров.

44. **Ст. 57 «Заработная плата»** дополнена частью, в соответствии с которой, **«Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается»** (такая норма была, она перенесена из статьи 63 Кодекса, а там (ч.5) исключена).

45. В ст. 59 «Минимальная заработная плата» редакционная правка.

46. Ст.60 и ее название в новой редакции «Тарифы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций». Действие статьи направлено на установление тарифов оплаты труда работников бюджетных организаций, и организаций получающих субсидии.

47. Ст. 61. «Оплата труда работников» изложена в новой редакции, раскрывает понятие термина оплата труда работников и определяет основу ее выплаты для различных категорий работников.

48. Ст. 63 «Формы, системы и размеры оплаты труда» внесены уточнения касающиеся оплаты труда государственных служащих и работников бюджетных организаций и иных получающих субсидии.

49. Ст. 67 «Оплата труда при совмещении должностей служащих (профессий рабочих), расширении зон обслуживания (увеличении объема работы), исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией» систематизирует виды дополнительной работы у одного и того же нанимателя. Установлено, что работникам выполняющим у одного и того же нанимателя, наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительную работу по другой или такой же должности служащего (профессии рабочего) без освобождения от основной работы производится доплата. Установлено право работника досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а нанимателя - досрочно отменить поручение о выполнении дополнительной работы. При этом стороны должны письменно предупредить об этом. *(Данная статья, хорошо изложена понятно, как оформлять указанные взаимоотношения работника и нанимателя).*

50. Ст.68. «Оплата труда при временном переводе» *(новая редакция, ранее было «Оплата труда при временном замеществе»)*. В отличие от ст.67 производится не доплата, а оплата по выполняемой работе, но не ниже заработка по прежней работе. Регулирует оплату труда при временном переводе в случае производственной необходимости и в случае простоя.

51. Ст.69. « Компенсация за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни». Уточнен порядок компенсации за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные дни и выходные некоторым категориям работников.

52. **Ст. 70. «Оплата работы в ночное время»** В новой редакции изложен порядок оплаты работы в ночное время только из-за одного уточнения, добавлено слово «тарифного» перед словом «оклада».

53. **Ст.71. «Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке, простое, а также при освоении новых производств (продукции)»** Отредактировано с учетом словосочетания тарифной ставки (тарифного оклада), оклада.

54. **Ст.72. «Оплата труда при переводе и перемещении на другую ниже оплачиваемую работу».** В предыдущей редакции название статьи начиналась со слов «сохранение заработной платы». Статья отредактирована с учетом ссылки на ст. 32-1.

55. **Ст.73 «Сроки и периодичность выплаты заработной платы».** Изменения касаются периодичности выплаты «не реже 2х раз в месяц. Однако контрактом может быть установлена **иная** периодичность.

56. **Ст.77 «Сроки окончательного расчета при увольнении».** Все выплаты причитающиеся работнику производятся не позднее дня увольнения, кроме выплат, установленных системой оплаты, размер которых определяется **за месяц или иной период** . Такие выплаты уволенному работнику выплачиваются **не позднее дня** установленного для таких выплат в организации.

Глава 7. Исчисление среднего заработка (ст.81-85)

57. **В статьи 82.83,84.**внесены редакционные правки

Глава 8.Нормы труда и сдельные расценки (ст.86-89)

58. **В ст. 88. «Определение расценок при сдельной оплате труда»** редакционные правки в изложении порядка определения расценок при сдельной оплате труда.

59. **Ст.89 «Обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда»** отредактирован п.6 перечня условий относящихся к понятию «нормальных условий», которые **обязан обеспечить наниматель для работника.**

Глава 9.Гарантии и компенсации (ст.90-109)

60. **В ст.93 «Направление в служебную командировку и ее оформление»** определено, что **форма** командировочного удостоверения устанавливается нанимателем.

61. **В ст. 95 «Гарантии и компенсации при служебной командировке»** определено, что «Порядок и размеры возмещения расходов, гарантий и

компенсации при служебных командировках устанавливаются **Правительством Республики Беларусь**».

62. В ст.96 «**Гарантии и компенсации в связи с переездом на работу в другую местность**» отредактирован п.4), которым установлен **размер** единовременного пособия работника, выпускника в связи с переездом на работу в другую местность.

63. Ст. 100 «**Гарантии для работников, избранных на выборные должности служащих в государственные органы**» в новой редакции. Дополнения внесены в отношении гарантий адвокатов, нотариусов и физического лица осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуального предпринимателя.

64. В ст. 101 «**Гарантии для работников на время выполнения государственных и общественных обязанностей**» в части 3. в новой редакции пункт 8. Средний заработок сохраняется в **случае участия** членов внештатных и добровольных, пожарных дружин **в тушении пожаров**.

65. В ст.102 «**Гарантии и компенсации для работников при повышении квалификации, переподготовке, профессиональной подготовке и стажировке по направлению нанимателя**» и ст.105 «**Гарантии для работников-изобретателей и рационализаторов**» редакционная правка в части введения словосочетания «должность служащего (профессия рабочего).

66. Ст.107 «**Удержания из заработной платы**» отредактирован п.2, в котором регулируется вопрос удержания за неотработанные дни отпуска при увольнении. В п.3 указано, что при возмещении ущерба наниматель вправе удержать с работника **в размере до 3-х его среднемесячных заработков** (ч.1 ст.408).

67. В ст.108 «**Ограничение размера удержаний из заработной платы**», в новой редакции изложена часть вторая, которая отредактирована с учетом норм ст.107 п.3.ч.2.

68. Ст.109 «**Запрещение удержаний из некоторых сумм, подлежащих выплате работнику**» в новой редакции. Не допускаются удержания из предусмотренных законодательством сумм выходного пособия, **компенсаций** и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание (слово «**компенсационных**» заменено на слово «**компенсаций**»).

Глава 10.Рабочее время (ст.110-133)

69. В новой редакции изложена **статья 110** и ее название. «**Рабочее время и его нормирование**». Дано определение, что считать «рабочим временем» и установлен порядок нормирования.

70. В ст. 113 «Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» отредактирована часть 3, введено словосочетание «**профессий рабочих, должностей служащих**».

71. Ст.116 в новой редакции и с новым названием «**Продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню**». Суть изменений: слово «работы» заменено словами «**рабочего времени**».

72. В ст.117 «**Работа в ночное время**», установлено, что ночным временем считается время с **22 часов до 6 часов**. Статья дополнена частью 5, согласно которой, «инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет (ранее было до трех лет) при определенных условиях с их **письменного согласия**, могут работать в ночное время.

73. В ст. 119 «**Сверхурочная работа**» внесена редакционная правка. Не признается сверхурочной, работа выполненная по инициативе самого работника, **без ведома нанимателя**.

74. В ст.120 «**Ограничение сверхурочных работ**» внесены изменения и дополнения: исключен п.2 «о запрете привлечения к сверхурочным работам женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет». Внесено дополнение, **определенные категории** работников (женщины с детьми, инвалиды) могут привлекаться при определенных условиях к сверхурочной работе только с их **письменного согласия**.

75. В ст.123 «**Режим рабочего времени**» внесены изменения в порядок **установления режима рабочего времени**. Режим рабочего времени разрабатывается исходя из применяемого режима работы. Наниматель в случае производственной необходимости вправе изменить последовательность чередования работников по сменам, предупредив не позднее, чем за день до начала смены.

76. Ст.128 в новой редакции и с новым названием «**Режим гибкого рабочего времени**. Предоставлено право устанавливать режим рабочего времени в порядке определенном локальными правовыми актами.

77. В ст.129 «**Составные элементы и варианты режимов гибкого рабочего времени**» внесено дополнение в перечень **элементов** рабочего времени. В п.4) ч.1: слова «**норма рабочих часов**» заменена словами «**продолжительность рабочего времени**». Части 4 и 5 исключены.

78. Статья 131 «**Ограничения применения режимов гибкого времени**» исключена.

Глава 11. Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни (ст.134-147).

79. **Ст. 135 «Дополнительные специальные перерывы»** внесена редакционная правка: слово «зимой» заменено словами «**в холодный период года**», но четкого понятия, что означает этот термин, нет.

80. **Ст. 137 «Право на выходные дни, если работник обязывается нанимателем выехать в служебную командировку или прибыть из служебной командировки в свой выходной день» часть 3** дополняется, нормой, согласно которой, наниматель предоставляет работнику, выехавшему в командировку (вернувшись из командировки) **в свой выходной день**, другой неоплачиваемый день отдыха **не позднее** месяца, следующего за месяцем, в котором работник находился в командировке.

81. **В статье 142 «Работа в выходные дни с согласия и по инициативе работника»** внесены изменения, согласно которым «работа в выходные дни по инициативе работника допускается только с его **письменного согласия**».

Глава 12.Трудовые и социальные отпуска (ст.149-192)

82. **Ст.150 «Понятие отпуска. Виды отпусков»** редакционная правка: слова «заработной платы» заменены словами «среднего заработка».

83. **В ст. 153 «Цель и общие условия предоставления трудового отпуска»** в ч.3 словосочетание «по той же специальности, должности, и квалификации» заменены словосочетанием «по той же должности служащего (профессии рабочего) и квалификации».

84. **В ст.155 «Продолжительность основного отпуска»** редакционная правка: после слова «должностей» добавлено слово «служащих».

85. **Ст. 160 «Дополнительные поощрительные отпуска»** исключено слово «по специальности», поэтому такие отпуска можно устанавливать по **видам** производств, работ, структурных подразделений, а не по специальности.

86. **Ст. 161 «Замена отпуска денежной компенсацией»** дополнена нормой, согласно которой «При разделении трудового отпуска на части по соглашению сторон, одна из частей трудового отпуска, или определенное количество дней из этой части, могут быть заменены денежной компенсацией при условии использования работником за текущий рабочий год трудового отпуска общей продолжительностью не менее 21 календарного дня».

87. **Ст. 162 «Суммирование трудовых отпусков».** В новой редакции и подробно (в отличие от прежней редакции) излагается порядок суммирования дополнительных отпусков.

88. **В ст. 164 «Периоды, включаемые в рабочий год»**, частично изложены в новой редакции. Определен порядок включения в рабочий год периодов, когда работник не работал в т. ч. в **случае отстранения** от работы. В новой редакции п.2 и п.5.Статья дополнена п.4-1.

89. **Ст. 166 «Условия предоставления трудового отпуска за первый рабочий год»** в новой редакции п.8, устанавливающий право на получение отпуска **до истечения 6-ти** месяцев работы «матери (мачехе), отцу (отчиму) воспитывающих двоих и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет)»).

90. **Ст. 168 «Очередность предоставления отпусков»**, изменены п. п. 3,7,8,10 перечня лиц, которым **наниматель обязан** запланировать отпуск по желанию работника.

91. **Ст. 169.Обязанность нанимателя уведомлять работника о времени начала трудового отпуска** изложена в новой редакции. Обязанность уведомлять за 15 дней до отпуска **остается, за исключением**, «если отпуск предоставляется работнику индивидуально **по предварительной договоренности** с нанимателем».

92. **В ст. 170 «Ежегодное предоставление трудового отпуска. Исключительные случаи переноса отпуска на следующий год»** изменена ч.2, которая регулирует **перенос** отпуска в исключительных случаях.

93. **В ст.171 «Право работника на перенос или продление отпуска в течение текущего рабочего года»** изменена ч.2, Урегулирована **процедура** перенесения (продления) отпуска.

94. **Ст.174 «Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска»**. В новой редакции ч.3, регулирует **порядок предоставления** денежной компенсации в связи с отзывом из отпуска (**допускается**, если использовано 14 к.д. в текущем году).

95. **Ст.179 «Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении»** дополнена новой редакцией части 4, согласно которой «Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается в сроки, установленные ст.77 Кодекса».

96. **В ст. 181 «Сокращение продолжительности отпуска за прогул без уважительных причин»** установлено, что наниматель теперь **обязан (а не «вправе» как было ранее)** уменьшить работнику отпуск на количество дней прогула, но отпуск должен оставаться не менее 24 к.д.

97. **В ст. 183 «Социальные отпуска»** корректировка ч.3 в отношении случаев сохранения заработной платы на время социального отпуска (добавлено слово «**средний заработок**»).

98. В ст. 185 «Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет», часть вторая изложена в новой редакции и регулирует случаи, при которых отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику.

99. Кодекс дополнен статьей 186. «Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка». Указанный отпуск наниматель **обязан** предоставить без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 к.д. Однако **в коллективном договоре** может быть установлена оплата такого отпуска и иная его продолжительность.

100. В ст. 191 «Отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе нанимателя» установлено, что при временном отсутствии работы или другим причинам наниматель **вправе с письменного согласия работника**, предоставить отпуск без сохранения заработной платы, или с частичной оплатой, если иное не оговорено в коллективном договоре, соглашении, **но не более (суммарно) 6 месяцев в течение календарного года.**

Глава 13. Производственно-технологическая, исполнительская и трудовая дисциплина (ст.193-196). Изменено название главы. Оно дополнено еще двумя видами дисциплины: производственно-технологическая и исполнительская. Ранее глава называлась «Трудовая дисциплина».

101. Ст.193 «**Понятие производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины**». В статье раскрыты понятия указанных новых видов дисциплины.

102. Ст.194 «**Трудовой распорядок. Уставы и положения о дисциплине**» Внесены корректировки и дополнения, касающиеся актов определяющих трудовой распорядок. После слова «должностными» добавлено в скобках «(работными)» инструкциями работников.

Глава 14. Дисциплинарная ответственность работников (ст.197-204)

103. Ст.198 «**Меры дисциплинарного взыскания**». Статья дополнена новой мерой дисциплинарной ответственности « лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев». Могут применяться и другие меры в порядке, установленном в части четвертой статьи (лишение премии, изменение времени отпуска и т.п.).

104. Ст.199 «**Порядок применения дисциплинарных взысканий**», в новой редакции. В статье, пошагово расписана процедура применения дисциплинарного взыскания и **обязанность** нанимателя по его оформлению установленными документами.

105. **Ст.200 «Сроки применения дисциплинарных взысканий».** Часть первая в новой редакции регулирует срок применения дисциплинарного взыскания и расширяет перечень обстоятельств, время которых не входит в установленный месячный срок.

106. **Ст. 201 «Органы (руководители), правомочные применить дисциплинарные взыскания».** Корректировка после слова «должность» словами «служащих, профессии рабочего».

107. **Ст. 203 «Снятие и погашение дисциплинарного взыскания».** В словосочетании «распоряжение, постановление, решение» добавлено слово «протокол».

Глава 15. Совмещение работы с получением образования (ст.205-220-1)

108. **Статьи 205,206,207,208,211,** дополнены словосочетанием (профессии рабочего).

109. **Название ст.215 «Сокращение рабочего времени для работников, получающих среднее специальное и высшее образование в вечерней или заочной форме получения образование»** дополнено словами *«и успешно осваивающих содержание образовательных программ».* Такое же дополнение внесено в часть первую статьи.

110. **Первая часть названия ст. 216 «Отпуска работникам в связи с освоением содержания образовательных программ при получении среднего специального, высшего, послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования»** в новой редакции. В статью введены нормы увеличивающие некоторые виды отпуска на период экзаменационной сессии в учебном году на 8 дней по сравнению с прежней редакцией.

Глава 16.Охрана труда (ст.221-228)

111. **Из главы 16** исключены ст.ст. **221-1, 221-2, 222, 226, 227, 229, 230, 231, 232.**

112. В связи с исключением статей из главы, в **статью 221 «Охрана труда работников»** внесены изменения и установлено что «Охрана труда работников осуществляется в соответствии с законодательством об охране труда с учетом особенностей установленных настоящим Кодексом» т.е. основные положения в области охраны труда регулируются Законом Республики Беларусь **«Об охране труда».**

113. **Ст.223 «Гарантии права работника на охрану труда».** Часть 1 в новой редакции. Для реализации права работника на охрану труда государство осуществляет государственное управление в области охраны труда, надзор за

соблюдением законодательства об охране труда и устанавливает ответственность за нарушения законодательства об охране труда.

114. **Ст.228 «Гарантии при прохождении медицинских осмотров».** В новой редакции название и текст, который уместился в одном предложении «На время прохождения медицинских осмотров за работником сохраняется его место работы, должность служащего (профессия рабочего) и средний заработок»

Глава 17. Разрешение индивидуальных трудовых споров (ст.233-251)

115. Название ст.233 дополнено частью первой **«Понятие индивидуального трудового спора».** **Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.** В связи с этим дополнением, дано определение, что «индивидуальный трудовой спор это: **неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдений условий трудового договора».**

116. **Статьей 234 «Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров»** установлено, что «Индивидуальные трудовые споры, стороной которых является **руководитель организации, выступающий в качестве работника организации, рассматриваются судами**» т.е. руководителю **не надо обращаться** в комиссию по трудовым спорам для разрешения спора.

117. **В ст. 236 «Комиссия по трудовым спорам»** уточнен перечень рассматриваемых вопросов относящихся к компетенции комиссии по трудовым спорам и дополнен п.9 «применение мер дисциплинарного взыскания, кроме увольнения».

118. **В ст.240 «Гарантии для членов комиссии по трудовым спорам»** изменены ссылки на статьи кодекса, оставлена только ссылка на п.2,6-11 ст.42.

119. **В ст.241 «Рассмотрение трудовых споров в суде»** внесены изменения в часть 1 и в п.6 части 2. Установлено, что **непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлению руководителя организации выступающего в качестве работника», также внесены дополнения в п.7 и 8.**

120. **В ст.242 «Сроки обращения за разрешением трудовых споров»** исключена часть 5, согласно которой не рассматривались жалобы, поданные по истечении 3-х лет.

121. **В ст.244 «Оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы».** Статья в новой редакции. Уточнен порядок расчета среднего заработка с зачетом ранее выплаченных работнику сумм.

Глава 18. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации (ст.252- 261)

122. В статьях 252, 253, 254,261 проведена корректировка слов «учредительного документа», изложено в единственном числе, а не во множественном, как было ранее.

Глава 18-1. Особенности регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты (ст. 261-1 - 261-5).

123. Глава 18-1 новая, но нормы данной главы не являются новыми по сути, т.к. урегулированы декретами и указами Президента Республики Беларусь, постановлениями Совета Министров и Министерства труда и социальной защиты. Они просто систематизированы и перенесены в основной акт (кодекс) регулирующий трудовые отношения.(При заключении контракта советую очень внимательно отнестись к нормам данной главы).

Глава 19. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности (ст. 262-271)

124 . В ст. 263 «Запрещение и ограничение ночных, сверхурочных работ, работы в государственные праздники, праздники, выходные дни и направления в служебные командировки» снят запрет, «о привлечении к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, работе в ночное время, выходные дни и направлении в служебную командировку женщин имеющих детей в возрасте до трех лет». С их письменного согласия это возможно (с учетом норм ч.1ст.147).

125. В статье 265 «Дополнительный свободный от работы день» небольшая корректировка в связи с тем, что из словосочетания «локальных нормативных правовых актов» исключено слово «нормативных». Это исключение по всему кодексу.

126. Ст.268 «Гарантии для беременных женщин, женщин имеющих детей, *одиноких родителей* при заключении и прекращении трудового договора» в новой редакции. Уточнены сроки (не позднее трех дней), в который наниматель должен **мотивировать отказ** от заключения трудового договора. Уточнены условия, при которых не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, слова «одиноким матерям» заменены словами «одиноким родителям».

127. Ст.271 «Гарантии отцам, *одиноким родителям*, другим родственникам, членам семьи ребенка, опекунам (попечителям). В связи с введением термина «одинокие родители» проведена соответствующая корректировка названия и текста статьи.

Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи (ст.272-282)

128. В ст. 272 «Возраст, с которого допускается заключение трудового договора» изменена ч.1. С письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей) попечителей) при определенных условиях, трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет (введен термин «удочерителей»).

129. В ст. 279 «Оплата труда работников моложе 18 лет при сокращении продолжительности ежедневной работы» проведена корректировка в части оплаты труда: слова «заработная плата» заменены словами «Оплата труда» и включен термин «тарифный оклад».

130. В ст.281 «Предоставление первого рабочего места» отредактирована формулировка абзаца 2 части 2. Слово «специальностью» заменено словом «квалификацией».

131. В ст.282 «Дополнительные гарантии работникам моложе 18 лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя» проведена корректировка ссылок на статьи кодекса.

Глава 21. Особенности регулирования труда инвалидов (ст.283-288)

132. В ст.283 «Реализация инвалидами права на труд» в часть 3 внесено дополнение, согласно которого «не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя за исключением случаев увольнения инвалидов по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения» (понятие этого термина в кодексе не раскрыто).

133. В ст. 287 «Условия отдыха инвалидов» внесена редакционная правка в отношении должностей служащих (профессии рабочих).

Глава 22. Особенности регулирования труда работников с неполным рабочим временем (ст.289-291)

134. В ст. 291 «Недопустимость ограничения трудовых прав работников с неполным рабочим днем» внесено изменение, согласно которого для работников с неполным рабочим днем не влечет ограничение продолжительности **основного отпуска**. В старой редакции это касалось продолжительности **трудовых отпусков**.

Глава 23. Особенности регулирования труда временных работников (ст.292-298)

135. В статьи 292,294, внесены уточнения, не меняющие смысла прежней редакции, касающиеся термина «должность служащего (профессия рабочего)».

136. В ст.296 «Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула» статья в новой редакции: выплаты производятся в порядке предусмотренном ч.1 ст.244. Наниматель может произвести выплаты предусмотренные настоящей статьей при отсутствии решения органа рассматривавшего трудовой спор.

Глава 24. Особенности регулирования труда сезонных работников (ст.299-303)

137. Ст. 301 «Расторжение трудового договора» установлено, что сезонные работники имеют право, расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя **письменно за три дня**. Ранее работник просил расторгнуть договор «**по собственному желанию**». В настоящее время в заявлении этих слов писать не надо. Кроме этого в статью внесены уточняющие корректировки.

138. Ст. 303 «Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула» оплата производится в порядке определенном ч.1 ст.244. Наниматель может произвести выплаты предусмотренные настоящей статьей при отсутствии решения органа рассматривавшего трудовой спор.

Глава 25 Особенности регулирования труда работников – надомников (ст.304-307)

139. В ст. 305 «**Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому**» изменена редакция п.1: преимущественное право предоставляется 1). Матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18-ти лет).

Глава 25-1 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу» (ст.307-1 – 307-5)

140. Дополнение кодекса указанной главой является настоящей новеллой. Регулирования такой **формы трудовой функции** в трудовом законодательстве не было. В статьях указанной главы (307-1 -307-5) определено **понятие дистанционной работы** и установлено, что на этих работников распространяется действие законодательства о труде. Определены особенности заключения трудового договора и обязанности нанимателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда; особенности режима рабочего времени и времени отдыха работника выполняющего дистанционную работу; особенности прекращения трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу.

141. Уточняющие изменения внесены в некоторые статьи **Главы 26 и 26-1 ТК** связанные с регулированием труда домашних работников и работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта.

Глава 27. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий (ст. 315-323)

142. ТК дополняется **новой статьей 320** (вместо ранее исключенной статьи). **«Особенности регулирования труда педагогических работников и иных работников, участвующих в аттестации либо образовательных мероприятиях».** Статья регулирует вопросы, связанные с гарантиями для указанной категории педагогических работников и правами нанимателей по организации их работы. Регулирование связано с вопросами продолжительности рабочего времени, оплаты труда и иных особенностей.

Глава 28. Особенности регулирования труда работников принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на чернобыльской АЭС и приравненных к ним лиц (ст.325-326)

(В указанную главу существенных изменений не вносилось).

Глава 31. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей (ст. 338-342)

143. В **статьи 338, 339, 340, 341, 342** внесены корректирующие изменения и правки не меняющие сути норм.

Глава 32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству (ст.343-351)

144. Часть вторая **ст. 345. «Продолжительность рабочего времени по совместительству»** изложена в следующей редакции: «Работники, находящиеся в отпусках без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемых по инициативе нанимателя в случаях необходимости временной приостановки работ или уменьшения их объема, а также **работники, находящиеся в трудовых отпусках по основному месту работы, могут работать по совместительству полный рабочий день (смену)**».

145. **Ст.347. «Трудовой отпуск работающим по совместительству».** В ч.1 установлено: «трудовой отпуск работающим по совместительству предоставляется, **по их желанию**, одновременно с трудовым отпуском по основному месту работы» (ранее **их желание** не учитывалось).

146. **Ст.348 «Ограничение работы по совместительству».** Корректировка в ч.4 после слова «должность» добавлено слово «служащих».

147. **Ст.349 « Гарантии и компенсации работающим по совместительству».** Корректировка ч.2: исключено слово «нормативных» после слова «локальными».

148. В новой редакции **ст. 350 «Прекращение трудового договора с работающими по совместительству».** Трудовой договор с работающим по

совместительству может быть прекращен (кроме, оснований установленных в действующей редакции) «в связи с тем, что работа по **совместительству стала для работника основной**».

Глава 33. Общие положения о социальном партнерстве (ст.352-357)

149. В ст. 355 редакционная правка в ч.1 после слова «локальными» исключено слово «нормативными». Часть вторая в новой редакции: «**Представительство интересов нанимателей** на республиканском, отраслевом, территориальных уровнях, осуществляют соответствующие объединения нанимателей, а при их отсутствии – **иные представители нанимателей**».

Ни в данной статье, ни в других статьях кодекса не раскрывается понятие кто такие, «**иные представители нанимателей**». Кто их будет уполномочивать представлять интересы нанимателей, в каком виде, от имени какого количества нанимателей, на кого будут распространяться подписанные ими акты. **Эти вопросы остались без ответа.**

Данное дополнение является **неясным и противоречит общим положениям социального партнерства.**

Это касается:

ст.352 «Социальное партнерство». В которой, четко перечислены субъекты социального партнерства и там нет понятия «**иных представителей нанимателей**», но указаны «**иные представительные органы работников**, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы (но такого законодательства нет);

Указа Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г № 278 « О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», в котором субъектами социального партнерства указаны лица соответствующие ст.352;

Конвенций МОТ 87, 98 и 144.

Необходимо отметить, что на стадии обсуждения проекта закона изменений и дополнений в Трудовой кодекс, изменений в ст.355 не было, со стороны объединений нанимателей **таких предложений не поступало, автор такого дополнения не известен.**

Глава 35. Соглашения, коллективные договоры (ст.358-376)

150. В ст.360 «**Содержание соглашений**», редакционная правка: слова «**компенсационных выплат**» заменены словом «**компенсациях**».

151. В ст.361 «**Коллективный договор**» редакционная правка: после слова «**локального**» исключено слово «**нормативного**».

152. В ст.364 «**Содержание коллективного договора**».

В новой редакции:

п.3) размерах тарифных ставок (тарифных окладов), окладов, должностных окладов, стимулирующих и компенсирующих выплат;

п.5) создании здоровых, безопасных условий труда, в том числе выдачи работникам средств индивидуальной защиты сверх установленных норм, об

улучшении охраны здоровья, гарантиях государственного социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды.

153. **Ст. 365. «Сфера действия коллективного договора, соглашения»** изложена в следующей редакции: «Коллективный договор распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в **отношении всех работников организации.**

Действие **иных** положений коллективного договора распространяется на работников, **от имени которых он не заключался**, при условии, что они выразят **согласие на это в письменной форме, если иной порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены в коллективном договоре.**

Сфера действия соглашения определяется сторонами в пределах их **полномочий».**

Комментируя нормы статьи 365 нужно отметить, что в статье проведено четкое разграничение распространения основных положений коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался, и возможность в коллективном договоре отразить распространение на них остальных положений при определенных условиях.

154. **В ст. 367 «Срок действия коллективного договора, соглашения»** установлено: «Коллективный договор, соглашение заключается на срок, который определяют стороны, но не менее одного года и не более трех лет. С согласия сторон, продлеваться может на срок **не более трех лет и не более одного раза.** Продление срока действия коллективного договора, соглашения, оформляется дополнительным соглашением».

П.2. изложен в новой редакции: **Коллективный договор, соглашение вступают в силу с момента его подписания** или со дня, который устанавливается сторонами, и действует до заключения нового коллективного договора, если в них не предусмотрено иное, **но не более шести месяцев** после окончания срока их действия.

Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров (ст. 377-399)

155. **В статьи 379,384** внесены редакционные правки. После названия государственных органов **исключены слова «Республика Беларусь»**

Глава 37. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей (ст.400-409)

156. **В ст. 400 «Условия и порядок привлечения работников к материальной ответственности»** дано определение понятия **«реальный ущерб».**

В части второй статьи установлено: «Под **реальным ущербом** понимается **утрата, ухудшение или понижение ценности** имущества, влекущие необходимость для **нанимателя** произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние денежные выплаты (за исключением штрафов, взыскиваемых с нанимателя)».

Часть третья (этой же статьи) изложена в следующей редакции **«Противоправным признается такое поведение»** (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет или ненадлежащим образом исполняет обязанности, возложенные на него настоящим Кодексом, другими актами законодательства о труде, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором».

В четвертой части уточняется, что наниматель обязан доказывать теперь не факт причинения **вреда**, а факт причинения **ущерба**.

По указанным определениям статьи 400 можно отметить, что нанимателю будет проще произвести расчет ущерба нанесенного противоправными действиями работника при исполнении им трудовых обязанностей.

157. В ст.405 **«Письменные договора о полной материальной ответственности»** и ст.406 **«Коллективная (бригадная) материальная ответственность»** внесены редакционные правки: к слову «должность» добавлено слово «служащих».

158. Ст. 408 **«Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю»**

В новой редакции ч.1 «Возмещение ущерба работником в размере **до трех среднемесячных** заработков производится по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника» (ранее было «в размере **месячного заработка**»).

Исключена часть четвертая согласно которой, «Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством».

«Глава 39. Надзор за соблюдением законодательства о труде. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде» (ст.462-465) (название главы в новой редакции)

159. Название главы в новой редакции, согласно которой, государственные органы осуществляют **надзор, а не контроль**, а общественность (в лице **профсоюзов** согласно ст.463) осуществляет **контроль** за соблюдением законодательства о труде.

160. Ст.462. **«Надзор за соблюдением законодательства о труде»** в новой редакции. «Надзор за законодательством о труде осуществляют органы, уполномоченные на осуществление надзора в порядке, установленном законодательством».

161. Ст. 464 «Взаимодействие органов уполномоченных на осуществление контроля (надзора) за соблюдением законодательства о труде» исключена из кодекса.

Первый заместитель директора

Н.Наумович