

## Изучаем изменения в трудовое законодательство с 1 января 2024 г.

С 1 января 2024 г. в Трудовой кодекс Республики Беларусь вносится ряд важных изменений, предусмотренных Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 г. №273-3 «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений». В общей сложности скорректировано более 80 статей Трудового кодекса, появляются 4 новые статьи.

Изменения в части третьей статьи 50 «Трудовая книжка» касаются вопросов оформления дубликатов трудовой книжки. До сих пор, если работник терял трудовую книжку, наниматель выдавал ему дубликат трудовой книжки, и этот документ нередко оформлялся со слов работника. С 1 января 2024 г. наниматель обязан все данные, которые вносятся в дубликат трудовой книжки сверять, начиная с 2003 г. с данными базы Фонда социальной защиты населения.

В статье 73 «Сроки и периодичность выплаты заработной платы» из части первой исключены слова «*если иная периодичность не определена контрактом*». Соответственно, с 1 января 2024 г. выплата заработной платы производится не реже двух раз в месяц независимо от формы и срока действия трудового договора (контракта).

Трудовой кодекс дополнен статьей 103<sup>1</sup> «Гарантии для работников при прохождении диспансеризации» следующего содержания:

*Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.*

*Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.*

*Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.*

*Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с нанимателем.*

*Работники обязаны предоставлять нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления,*

*проводящим государственную политику в области здравоохранения, если это предусмотрено локальными правовыми актами».*

Указанная статья Трудового кодекса предоставляет работникам право освобождения от работы для прохождения диспансеризации при сохранении среднего заработка.

Статью 116 **«Продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню»** после части первой дополнить частью следующего содержания:

**«Для работников с неполным рабочим временем продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 147), сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени».**

По действующему в настоящее время законодательству рабочее время в предпраздничный день сокращается на 1 час. Возникал вопрос о том, что делать с работниками, которые работают неполное рабочее время, например, один час в день. Приходить на работу или не приходиться? С 1 января 2024 г. неполное рабочее время в предпраздничный день сокращается пропорционально его продолжительности. Например, если работник работает не 8 часов в день, а 4 часа, сокращение его рабочего дня составит 30 минут.

Статья 134 **«Перерыв для отдыха и питания»** дополнена следующим содержанием: **«Перерыв для отдыха и питания по желанию работника может не предоставляться при установлении ему продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей четырех часов».**

Данная норма актуальна для работника, которому установлено неполное рабочее время и он работает не более 4 часов в день или смену.

Согласно части первой статьи 134 наниматель обязан предоставить работнику время для отдыха и питания не менее 20 минут и не более 2 часов. На практике нередко имели место ситуации, когда продолжительность рабочего дня работника, работающего по внешнему совместительству, составляет 2 часа и предоставление перерыва для отдыха и питания лишь увеличивает время пребывания работника на работе. С 1 января 2024 г. если работник работает не более 4 часов в день, то по его желанию такой перерыв может не предоставляться.

В новой редакции изложена статья 176 **«Срок выплаты среднего заработка за время трудового отпуска»**: **«Наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска».**

Иные случаи или обстоятельства возникают, когда работники обращаются к нанимателю с просьбой о внеочередном срочном отпуске в незапланированное время. Удовлетворив просьбу работника в такой ситуации наниматель нередко допускал нарушение законодательства в части соблюдения сроков выплаты среднего заработка (не позднее чем за два дня до начала отпуска). Новая редакция статьи 176 обеспечит работникам удобные условия получения трудового отпуска, а нанимателям – принимать необходимые решения, не нарушая требований законодательства.

Новая редакция статьи 190 **«отпуск по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам»** позволяет нанимателю с 1 января 2024 г. предусмотреть в коллективном договоре, ином локальном правовом акте, большую продолжительность социального отпуска, которая суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

Также нанимателю предоставляется право предоставлять работнику отпуск с сохранением за ним среднего заработка не более трех календарных дней по каждой из указанных причин: в случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), по другим уважительным причинам в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем.

С 1 января 2024 г. предоставление учебных отпусков работникам станет обязанностью для нанимателя независимо от того- учатся они по направлению нанимателя или без направления.

Название статьи 265 **«Дополнительный свободный от работы день»** дополнено словами **«или сокращение продолжительности работы на один час»**.

Согласно статье 265 Трудового кодекса матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка.

С 1 января 2024 г. по согласованию с нанимателем, вместо дополнительного свободного от работы дня установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с сохранением заработной платы.