

## ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ - 2023

### Комментарий к Закону от 29.06.2023 N 273-З "Об изменении законов по вопросам трудовых отношений"

А.В.ДУДИНСКАЯ,

юрисконсульт центра правовых решений

ООО "ЮрСпектр"

Актуально на 01.07.2023

*Опубликован Закон от 29.06.2023 N 273-З "Об изменении законов по вопросам трудовых отношений". Данный НПА вносит изменения в ТК, вступающие в силу с 01.01.2024. Проанализируем основные из них, которые произойдут в сфере трудовых отношений.*

#### 1. Трудовые отпуска

ТК в новой редакции уточняет, что продолжительность отпусков определяется **на дату их предоставления** (при разделении отпуска на части - на дату предоставления каждой из частей) (ч. 1 ст. 151 ТК в новой редакции, ч. 1 ст. 151 ТК в действующей редакции). Иными словами, работнику предоставляется отпуск той продолжительности, которая указана в его трудовом договоре (контракте) на дату предоставления. Если в течение трудовой деятельности продолжительность трудового отпуска у работника менялась, то применять пропорциональный расчет трудового отпуска по общему правилу не нужно. Случаи, когда это требуется, предусмотрены законодательством (например, при снятии инвалидности (подп. 2.2.2 п. 2 постановления N 100)). Также не имеет значения, за какой рабочий год предоставляется трудовой отпуск.

#### Пример

*Работнику, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, был положен отпуск продолжительностью 24 календарных дня. После перехода на контракт у работника появилось право на 26-дневный отпуск. Через месяц после данного изменения работник собрался в отпуск. Ему полагается 26 календарных дней отпуска, указанных в контракте. Пропорциональный расчет в данной ситуации не производится.*

#### Дополнительные материалы

Круглый стол. Отпускная кампания - 2023: разъясняет Минтруда и соцзащиты

Изменения коснулись **срока выплаты отпускных**. Выплачивать их нужно будет не позднее чем за 2 дня до начала отпуска, если работник идет в отпуск по графику отпусков. В иных случаях (в частности, при переносе отпуска) отпускные должны будут выплачиваться с согласия работника не позднее 2 рабочих дней со дня начала отпуска (ст. 176 ТК в новой редакции). До 01.01.2024 отпускные во всех случаях следует выплачивать не позднее чем за 2 дня до начала отпуска. Сокращать этот срок нельзя (ст. 176 ТК в действующей редакции).

#### 2. Социальные отпуска

По-прежнему продолжительность и уважительные причины предоставления отпуска по ст. 190 ТК в организации могут определяться коллективным договором, ЛПА, нанимателем. ТК в новой редакции устанавливает, что на локальном уровне (ч. 1, 2 ст.

190):

- продолжительность отпуска можно увеличить на срок не более 3 календарных месяцев в течение календарного года. Напомним, что по общему правилу продолжительность отпуска по ст. 190 ТК - не более 30 календарных дней;

- в случаях рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), по иным уважительным причинам может быть предусмотрено предоставление отпуска не более 3 календарных дней по каждой из указанных причин с сохранением среднего заработка.

Ряд изменений вносится в порядок предоставления социальных отпусков в связи с получением образования.



#### **Примечание**

*ТК в новой редакции приведен в соответствие с Кодексом об образовании. Например, в ряд норм, определяющих гарантии при получении образования, включена дистанционная форма получения образования (п. 1 ст. 16 Кодекса об образовании), термин "послевузовское образование" заменен на "научно-ориентированное образование" в соответствии с разделом XII Кодекса об образовании.*

Появится **новый** вид социального отпуска. Основание его предоставления - завершение работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение. Отпуск предоставляется (ст. 187 ТК в новой редакции):

- однократно;
- по желанию работника;
- с сохранением среднего заработка;
- продолжительностью не более 30 календарных дней.

Устанавливается **обязанность** нанимателя по предоставлению социальных отпусков без сохранения зарплаты для работников:

- получающих профессионально-техническое образование без направления нанимателя (ч. 2 ст. 211 ТК в новой редакции, ч. 2 ст. 211 ТК в действующей редакции);
- впервые получающих среднее специальное и высшее образование без направления нанимателя (ч. 2 ст. 214 ТК в новой редакции, ст. 214 ТК в действующей редакции);
- проходящих вступительные испытания для получения научно-ориентированного образования (ст. 219 ТК в новой редакции, ст. 219 ТК в действующей редакции).

Определены документы, на основании которых работникам будут предоставляться социальные отпуска в связи с получением образования. К таким документам относятся (ст. 217 ТК в новой редакции):

- справка-вызов учреждения образования (для отпусков по ст. 208, 211 и 216 ТК в новой редакции);
- извещение учреждения образования, пропуск для участия в централизованном тестировании (для отпусков по ст. 212 и 219 ТК в новой редакции).

### **3. Гарантии при диспансеризации**

Предусматриваются гарантии для работников при прохождении ими диспансеризации в организации здравоохранения (ст. 103-1 ТК в новой редакции).

Отметим, что диспансеризация не является медосмотром, проводимым в соответствии с Инструкцией о порядке проведения медосмотров. Диспансеризация - это комплекс медуслуг, оказываемых в целях проведения медицинской профилактики, определения групп диспансерного наблюдения, пропаганды здорового образа жизни и воспитания ответственности граждан за свое здоровье (ч. 1 ст. 18-2 Закона о здравоохранении). Порядок проведения диспансеризации определен в Инструкции о диспансеризации.

При прохождении диспансеризации работники будут **освобождаться от работы** с сохранением места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка. Периодичность диспансеризации зависит от возраста граждан (схема проведения диспансеризации). Поэтому количество дней, на которые работник освобождается от работы, также будет отличаться:

- 1 рабочий день 1 раз в 3 года (для работника, не достигшего 40 лет);

- 1 рабочий день 1 раз в год (для работника, достигшего 40 лет);

- 2 рабочих дня 1 раз в год (для работника, достигшего общеустановленного пенсионного возраста, а также работника в течение 5 лет до достижения такого возраста). Напомним, что в настоящее время общеустановленный пенсионный возраст составляет 63 года для мужчин и 58 лет для женщин (ст. 11 Закона о пенсионном обеспечении).

Чтобы получить освобождение от работы с сохранением среднего заработка, работнику нужно будет:

- подать нанимателю заявление;

- согласовать с нанимателем день (дни) освобождения от работы;

- предоставить нанимателю документ, подтверждающий прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (если такая обязанность будет предусмотрена в ЛПА организации).

#### **4. Дистанционная работа**

Определены **формы** дистанционной работы (ч. 2, 4 ст. 307-1 ТК в новой редакции):

- постоянная;

- временная (выполняется непрерывно в течение определенного срока, не превышающего 6 месяцев в течение календарного года). Временная дистанционная работа оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Вносить изменения в трудовой договор не понадобится;

- комбинированная (выполняется постоянно или временно с чередованием в течение рабочего времени дистанционной работы и работы по месту нахождения нанимателя).

Уточнено, что дистанционную работу можно установить (ч. 2 ст. 32, ч. 3 ст. 307-1 ТК в новой редакции):

- при приеме на работу;

- в процессе трудовой деятельности. Установление (отмена) дистанционной работы по инициативе нанимателя признается изменением существенных условий труда и

требует соблюдения требований ст. 32 ТК.

Ряд условий, касающихся выполнения дистанционной работы, в настоящее время предписано указывать в трудовом договоре. Среди них условия обмена документами между нанимателем и дистанционным работником, способы и периодичность рабочих контактов, обязанности нанимателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, режим рабочего времени и времени отдыха (ч. 3 ст. 307-1, ч. 5 ст. 307-2, ч. 2 ст. 307-3, ч. 2 ст. 307-4 ТК в действующей редакции). ТК в новой редакции дает возможность прописывать такие условия в ЛПА (ч. 6 ст. 307-1, ч. 5 ст. 307-2, ч. 2 ст. 307-3, ч. 2 ст. 307-4).

Также ТК в новой редакции исключил требование по обязательному направлению копий документов на бумажном носителе после обмена документами в режиме онлайн. Этот момент наниматель и работник определяют по соглашению сторон (ч. 7 ст. 307-1, ст. 307-5 ТК в новой редакции, ч. 5 ст. 307-1, ст. 307-5 ТК в действующей редакции).

## 5. Оплата труда, удержания

ТК в новой редакции предусматривает выплату зарплаты **не реже 2 раз в месяц** всем работникам, в том числе тем, с которыми заключены контракты (ч. 1 ст. 73, п. 1 ч. 1 ст. 261-2 ТК в новой редакции). Напомним, что в настоящее время работающим по контракту зарплату допустимо выплачивать 1 раз в месяц (ч. 1 ст. 73, п. 1 ч. 1 ст. 261-2 ТК в действующей редакции). Таким образом, нанимателям до вступления в силу ТК в новой редакции нужно будет внести изменения в контракты, если они предусматривают периодичность выплаты зарплаты 1 раз в месяц.

Скорректирована норма, касающаяся предоставления гарантии по сохранению прежнего среднего заработка в течение не менее 2 недель со дня перевода. Такая гарантия не будет предоставляться при временном переводе в случаях (ч. 1 ст. 72 ТК в новой редакции):

- письменного согласия работника на срок до 6 месяцев в течение календарного года;
- производственной необходимости;
- простоя.

В настоящий момент при временном переводе в связи с производственной необходимостью или простоем работнику рассматриваемая гарантия предоставляется (ч. 1 ст. 72 ТК в действующей редакции).

Расширен перечень случаев, когда наниматель вправе производить удержания из зарплаты по своему распоряжению. Производить **удержание** можно будет для возврата (полностью или частично) средств, затраченных нанимателем на организацию **питания**, которым работник воспользовался (п. 1 ч. 2 ст. 107 ТК в новой редакции, п. 1 ч. 2 ст. 107 ТК в действующей редакции).

## 6. Рабочее время. Перерывы

ТК в новой редакции закрепил правило сокращения предпраздничного рабочего дня для тех, кто работает неполное рабочее время: продолжительность работы сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени (ч. 2 ст. 116 ТК в новой редакции). Например, при работе 4 часа в день работа сокращается на 30 минут, 2 часа - на 15 минут и т.д. Для работающих на полную ставку продолжительность рабочего времени в предпраздничный рабочий день, как и ранее, сокращается на 1 час (ч. 1 ст. 116 ТК в новой редакции).

В государственные праздники и праздничные дни будет допустимо привлекать

работников к работам, связанным с проведением массовых мероприятий. Для этого нужно будет получить согласие работника (ч. 2, 5 ст. 147 ТК в новой редакции).

Исключается норма, согласно которой работающие по гибкому режиму рабочего времени не могут работать более 10 часов в течение рабочего дня (ч. 3 ст. 129 ТК в действующей редакции, ст. 129 ТК в новой редакции).

Перерыв для отдыха и питания можно будет не предоставлять при наличии следующих условий (ч. 4 ст. 134 ТК в новой редакции):

- ежедневная работа (смена) не превышает 4 часов;
- работник изъявил такое желание.

По-прежнему, если по условиям производства невозможно установить перерыв для отдыха и питания, время для приема пищи будет предоставляться в течение рабочего дня и включаться в рабочее время. Сейчас перечень таких работ и порядок приема пищи устанавливаются на локальном уровне: в коллективном договоре, соглашении или ПВТР. ТК в новой редакции исключает соглашение из вышеуказанного списка документов (ч. 3 ст. 134 ТК в действующей редакции, ч. 3 ст. 134 ТК в новой редакции).

Вместо дополнительного свободного от работы дня в неделю работнику может быть установлена сокращенная на 1 час продолжительность работы (смены) с сохранением зарплаты. Сокращенная продолжительность работы (смены) устанавливается по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации. Такая гарантия предоставляется по письменному заявлению матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающим (ч. 2 ст. 265 ТК в новой редакции):

- ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или
- троих и более детей в возрасте до 16 лет.

## 7. Иные изменения в ТК

ТК в новой редакции позволил совершать ряд действий между работником и нанимателем в электронном виде. Среди таких действий, в частности, можно выделить следующие (ст. 29-1 ТК в новой редакции):

- предупреждение работника;
- получение согласия от работника;
- обращение работника к нанимателю;
- ознакомление, в том числе под подпись, с ЛПА, приказами (распоряжениями) нанимателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, ведение которых предусмотрено законодательством о труде.

Для организации документооборота в электронном виде нужно:

- использовать программно-технические средства, которые позволят однозначно идентифицировать работника, в том числе с использованием ЭЦП;
- закрепить в ЛПА решение о совершении кадровых действий в электронном виде, в том числе установить порядок их совершения.

### **Обратите внимание!**

*Не допускается в электронном виде заключать, продлевать и изменять*

*трудовые договоры и договоры о полной материальной ответственности.*

Выделим еще ряд изменений. Так, ТК в новой редакции:

- закрепил определение термина "профессиональный стандарт". Это характеристика содержания трудовых функций и требований к квалификации, необходимой для их выполнения (абз. 11 ч. 1 ст. 1 ТК в новой редакции). Такое определение уже было установлено ранее в Стратегии совершенствования Национальной системы квалификаций. Профстандарт позволяет определить трудовые функции, уровень квалификации, квалификационные требования и на основе этого разработать рабочую (должностную) инструкцию. В настоящее время Минтруда и соцзащиты проводит работу по подготовке и включению профстандартов в существующие выпуски ЕТКС и ЕКСД;

- приведен в соответствие с п. 11 Декрета N 5 по вопросам выдачи характеристики с предыдущего места работы. По общему правилу запрос характеристики является правом нанимателя. Запрашивать характеристику обязательно, если работник трудоустроивается в госорган, иную госорганизацию или организацию, более 50 процентов акций (долей в уставном фонде) которой находится в госсобственности. Срок выдачи характеристики - 7 календарных дней со дня получения запроса (ч. 3 ст. 26 ТК в новой редакции);

- дополнил, что коллективный договор может содержать положение о добровольном страховании дополнительной пенсии работников (п. 5-1 ч. 2 ст. 364 ТК в новой редакции);

- внес корректировки в дополнительные основания увольнения:

увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 47 ТК в новой редакции будет возможно при наличии обстоятельств, препятствующих выполнению работ, связанных с воспитательными функциями, а также с постоянной работой с детьми. В настоящее время увольнение по данному основанию предусмотрено при наличии обстоятельств, препятствующих выполнению педагогической деятельности (п. 7 ч. 1 ст. 47 ТК в действующей редакции);

изменена формулировка основания увольнения руководителя в связи с банкротством. В настоящее время - проведение в отношении организации процедур экономической несостоятельности (банкротства). ТК в новой редакции содержит следующую формулировку: "...открытие в отношении организации конкурсного или ликвидационного производства, введение санации в деле о несостоятельности или банкротстве в соответствии с законодательством об урегулировании неплатежеспособности" (п. 1 ст. 257 ТК в новой редакции, п. 1 ст. 257 ТК в действующей редакции);

- исключил требование о том, что наниматель обязан в первую очередь производить присвоение более высокой квалификации тем, кто выполняет нормы труда (ч. 6 ст. 61 ТК в действующей редакции, ст. 61 ТК в новой редакции);

- дополнен нормой о том, что при оформлении дубликата трудовой книжки информация о трудовой деятельности с 01.01.2003 подтверждается информацией о трудовой деятельности, содержащейся в индивидуальном лицевом счете застрахованного лица, открытом для ведения индивидуального (персонифицированного) учета. Такая информация представляется нанимателю по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда (ч. 3, 8 ст. 50 ТК в новой редакции);

- уточнил, кто признается работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. Это работник, у которого на дату продления (заключения) контракта не имеется не снятого (не погашенного) в установленном порядке дисциплинарного взыскания (ч. 5 ст. 261-3 ТК в новой редакции);

- дополнил, что броня приема на работу, а также гарантия предоставления первого рабочего места устанавливается выпускникам, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование, относящимся к категориям детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц с особенностями психофизического развития (ст. 280, 281 ТК в новой редакции);

- скорректировал обязательные условия трудовых договоров со спортсменами и тренерами. В частности, исключил обязанность участвовать по вызовам (заявкам) республиканского органа государственного управления, проводящего государственную политику в сфере физической культуры и спорта, или федерации (союза, ассоциации) по виду (видам) спорта, включенной в реестр федераций (союзов, ассоциаций) по виду (видам) спорта, в спортивных мероприятиях в составе сборных команд Республики Беларусь по видам спорта (абз. 6 п. 2 ч. 2, абз. 4 п. 2 ч. 3 ст. 314-2 ТК в действующей редакции, ст. 314-2 ТК в новой редакции);

- упразднил требование проставлять печать на удостоверении, выдаваемом работнику комиссией по трудовым спорам (ч. 4 ст. 249 ТК в действующей редакции, ст. 249 ТК в новой редакции).

Copyright: (C) ООО "ЮрСпектр", 2023

Исключительные имущественные права на данный

авторский материал принадлежат ООО "ЮрСпектр"

-----