Поправки в Трудовом кодексе: чего ждать медработникам и организациям здравоохранения?

Значительное число статей Трудового кодекса Республики Беларусь претерпит изменения и дополнения с 1 января 2024 года. Правки не ухудшат правовое положение работников, а наоборот, предоставят дополнительные права и возможности.

Об основных изменениях и дополнениях расскажет Сергей Хурбатов, главный правовой инспектор труда Гомельской областной организации БПРЗ.

Абзац 9 статьи 26. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

**Новая редакция**

Наниматель вправе, а в случаях, установленных законодательными актами, обязан при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

**Что изменится**

Данная норма указанной статьи будет приведена в соответствие с действующей редакцией Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций». Так, если ранее запрашивать характеристику было правом нанимателя, то в новой редакции появится отсылка на случаи, установленные законодательными актами, когда запрашивать характеристику станет не правом, а обязанностью нанимателей.

**Результат**

С учетом того, что поправка данной статьи имеет технический характер, каких-либо изменений как для нанимателей, так и для работников не произойдет.

Статья 291. Совершение сторонами трудовых отношений действий в электронном виде (новая статья)

**Новая редакция**

Предупреждение работника, получение от него согласия, ознакомление, в т. ч. под роспись, с локальными правовыми актами, приказами (распоряжениями) нанимателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, ведение которых предусмотрено законодательством о труде, а также обращение работника к нанимателю и иные действия, предусмотренные настоящим Кодексом, кроме заключения, продления и изменения трудовых договоров, договоров о полной материальной ответственности, могут совершаться в электронном виде при условии, что программно-технические средства, используемые нанимателем, позволяют однозначно идентифицировать работника, а также с использованием электронной цифровой подписи.

Решение о совершении действий, указанных в части первой настоящей статьи, в электронном виде и порядок их совершения устанавливаются локальными правовыми актами.

**Что изменится**

Новая статья Трудового кодекса определяет новые подходы в возможности осуществления правовых действий нанимателем и работником в электронном виде.

**Результат**

У нанимателей и работников появятся возможности значительно упростить свое взаимодействие между собой, заменив правовые (в т. ч. кадровые) действия (кроме случаев заключения, продления и изменения трудовых договоров, договоров о полной материальной ответственности) в письменном виде на такие же действия в электронном виде.

Пункт 11 статьи 55. Обязанности нанимателей при организации труда работников

**Новая редакция**

При организации труда работников наниматель обязан обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку, стажировку работников и прохождение работниками аттестации в соответствии с законодательством.

**Что изменится**

В обязанности нанимателя законодательно включается обязанность по прохождению работниками аттестации.

Статья 73. Сроки и периодичность выплаты заработной платы

**Новая редакция**

Выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц.

**Что изменится**

Из статьи будет исключена формулировка «если иная периодичность не определена контрактом».

**Результат**

С 01.01.2024 г. выплата заработной платы работникам должна будет производится не менее 2 раз в месяц, независимо от вида заключенного с работником трудового договора.

\*В случае наличия в организациях заключенных трудовых контрактов с работниками, предусматривающих выплату заработной платы 1 раз в месяц, такие контракты должны быть приведены в соответствие с измененной нормой статьи 73 Трудового кодекса к 01.01.2024 г.

Статья 1031. Гарантии для работников при прохождении диспансеризации (новая статья)

**Новая редакция**

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.

**Что изменится**

Новая статья Трудового кодекса предусмотрит гарантии по освобождению работников от работы при прохождении диспансеризации с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

**Результат**

Работники получат право на освобождение от работы для прохождения диспансеризации в зависимости от их возраста от 1 до 2 дней.

Статья 116. Продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню

**Новая редакция**

Продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 147), сокращается на один час.

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.

**Результат**

Сокращение продолжительности рабочего времени в предпраздничный день для работников с неполным рабочим временем будет осуществляться пропорционально продолжительности неполного рабочего времени. К примеру, предпраздничный день работника с неполным рабочим временем (4 часа вместо 8) будет сокращаться на 30 минут.

Абзац 4 статьи 134. Перерыв для отдыха и питания

**Новая редакция**

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

\*Одна из наиболее ожидаемых новаций Трудового кодекса, которая снимет необходимость установления (при условии наличия желания работника) работнику перерыва для отдыха и питания при продолжительности ежедневной работы, к примеру, 1 или 2 часа.

\*\*Из нововведений данной статьи не следует, в каком виде должно быть выражено волеизъявление работника, но с учетом сложившейся общей практики такое волеизъявление должно быть выражено в письменном виде.

Статья 176. Срок выплаты среднего заработка за время трудового отпуска

**Новая редакция**

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.

**Что изменится**

Данная статья в новой редакции разграничит выплату отпускных при предоставлении плановых трудовых отпусков (в соответствии с утвержденным графиком трудовых отпусков) и трудовых отпусков вне плана трудовых отпусков.

**Результат**

У нанимателя появится возможность без нарушения законодательства предоставлять работнику по его просьбе незапланированный трудовой отпуск (с учетом жизненных обстоятельств работника) в кратчайшие сроки. В настоящее время это сделать затруднительно с учетом действующей нормы об обязанности нанимателя выплачивать средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска, без учета плановости или неплановости такого отпуска.

Статья 182. Единовременная выплата на оздоровление

**Новая редакция**

В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором, как правило, при предоставлении трудового отпуска (при разделении его на части — при предоставлении одной из частей) наниматель обязан один раз в календарном году производить единовременную выплату на оздоровление в порядке и размере, определяемых законодательством, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором.

**Что изменится**

Законодатель оговорил, что единовременная выплата на оздоровление будет производиться «как правило» при предоставлении трудового отпуска, тем самым оставив нанимателям возможность осуществления единовременной выплаты на оздоровление не только к трудовому отпуску, но и в иных оговоренных коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором, случаях.

Абзац 1 статьи 190. Отпуск по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам

**Новая редакция**

По семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 настоящего Кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней.

При этом коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может предусматриваться большая продолжительность отпуска, которая суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

**Что изменится**

В настоящей редакции данная статья Трудового кодекса не ограничивает максимальный срок (период) указанного отпуска, который можно предусмотреть в коллективном договоре. С 1 января 2024 года максимальная продолжительность такого отпуска, предусмотренная коллективным договором, иными локальными правовыми актами, суммарно не может превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

\*В случае, если коллективным договором предусмотрена норма о продолжительности такого отпуска более трех календарных месяцев, в такой коллективный договор необходимо внести изменения с целью приведения его к 01.01.2024 г. в соответствие с изменившимся Трудовым кодексом.

Абзац 5 статьи 2613. Срок действия контракта. Продление контракта. Заключение нового контракта. Прекращение контракта в связи с истечением срока его действия

**Новая редакция**

Работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, признается работник, у которого на дату продления, заключения контракта не имеется неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

**Что изменится**

Будет дано четкое определение работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины.

Статья 265. Дополнительный свободный от работы день или сокращение продолжительности работы на один час

**Новая редакция**

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

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 заработка или по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации, установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

**Что изменится**

Часть вторая статьи 265 Трудового кодекса, касающаяся предоставления 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 одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего заработка, будет дополнена возможностью указанной категории работников по согласованию с нанимателем сокращать на 1 час продолжительность ежедневной работы вместо предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю.

К 1 января 2024 года необходимо привести локальные правовые акты организаций в соответствие с нововведениями Трудового кодекса.

<https://medvestnik.by/konsultant/popravki-v-trudovom-kodekse-chego-zhdat-medrabotnikam-i-organizatsiyam-zdravookhraneniya>