

**За оказанием юридической помощи необходимо
обращаться по следующим телефонам:**

Брестская областная коллегия адвокатов
+375 162 23 97 10
Витебская областная коллегия адвокатов
+375 212 67 53 30
Гомельская областная коллегия адвокатов
+375 232 27 22 38
Гродненская областная коллегия адвокатов
+375 152 73 80 69
Минская городская коллегия адвокатов
+375 17 285 21 05
Минская областная коллегия адвокатов
+375 17 336 64 04
Могилевская областная коллегия адвокатов
+375 222 41 46 83

 **ПРАВО**
на службу людям



Министерство юстиции
Республики Беларусь

Белорусская республиканская
коллегия адвокатов

**НОВОЕ
В ТРУДОВОМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ**

Белорусская республиканская коллегия адвокатов
220004, г. Минск, ул. Коллекторная, 10
тел. +375 17 200 55 34

Адрес электронной почты:
info@rka.by

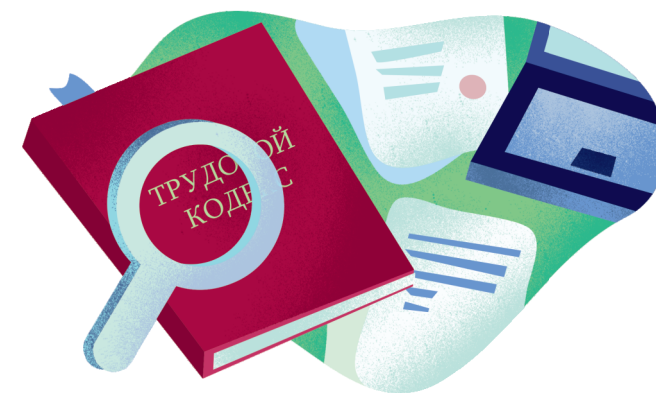
Сайт:
www.rka.by

**Организационную поддержку
акции «Право на службу людям» осуществляют:**

Министерство юстиции Республики Беларусь
(minjust.gov.by)

Национальный центр правовой информации
Республики Беларусь
(ncpi.gov.by)

ООО «ЮрСпектр»
(ilex.by)



НОВОЕ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Аналитическая справка

18 июля 2019 года принят Закон Республики Беларусь "Об изменении законов", предусматривающий внесение изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. (далее – ТК), который вступит в силу 28 января 2020 г.

1. В статью 1 ТК включены определения терминов "контракт", "одиноким родителем", "обособленное подразделение организации", "трудова функция", "профессия рабочего", "должность служащего" и др.

2. В статью 17 ТК включен перечень случаев, в которых возможно заключение срочного трудового договора (за исключением контрактов).

3. Согласно статье 18 ТК трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. При этом **каждая страница трудового договора и приложений к нему нумеруется и подписывается работником и нанимателем или уполномоченным им должностным лицом**. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у нанимателя.

4. В соответствии со статьей 25 ТК фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее **дня, следующего за днем допущения работника** к работе.

5. Согласно статье 26 ТК предусмотрено право нанимателя при приеме на работу гражданина **запрашивать характеристику** с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

6. Срок предупреждения работника об изменении существенных условий труда – не менее **одного месяца**. Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, **предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок**, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с настоящим Кодексом. Изменение последовательности чередования работников по сменам (статья 123 ТК) не является изменением существенных условий труда.

7. ТК дополнен статьей 32¹ "Временный перевод", в соответствии с которой наниматель вправе временно перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю не только в случаях производственной необходимости и простоя, но также **с письменного согласия работника на срок до шести месяцев в течение календарного года**, если иное не предусмотрено ТК.

Временный перевод производится на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе с указанием

причин и срока временного перевода, работы, на которую переводится работник, а также условий оплаты труда. С приказом (распоряжением) о временном переводе наниматель знакомит работника под роспись. При временном переводе действие трудового договора продлевается, другой трудовой договор с работником не заключается, если иное не предусмотрено ТК.

Срок временного перевода работника к другому нанимателю не может превышать срока действия трудового договора.

При временном переводе работника к другому нанимателю оплата труда, предоставление трудового отпуска, привлечение к дисциплинарной, материальной ответственности, регулирование иных вопросов, требующих принятия решений со стороны нанимателя, осуществляются нанимателем, с которым работник заключил трудовой договор, если иное не предусмотрено ТК. Другой наниматель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям по охране труда. Иные обязанности другого нанимателя по обеспечению условий труда работника определяются **договором между нанимателями**.

8. **Факт нарушения нанимателем законодательства о труде**, коллективного договора, трудового договора устанавливается уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом либо **может быть установлен нанимателем самостоятельно** (статья 41 ТК "Расторжение срочного трудового договора по требованию работника").

9. Статья 42 ТК "Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя" изложена в новой редакции, изменены основания увольнения работника по инициативе нанимателя, статья дополнена новыми основаниями.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем также в случае прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу.

Также возможно расторжение трудового договора по инициативе нанимателя за **неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание (исключен признак системы)**.

Систематизированы основания, квалифицирующиеся как однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

нарушение производственно-технологической, исполнительской

или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь;

нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников.

10. За совершение дисциплинарного проступка статьей 198 ТК предусмотрено право нанимателя применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) **лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев**;

4) увольнение (пункты 6-11 статьи 42, пункты 1, 1², 5¹ и 9 части первой статьи 47).

11. Статья 186 ТК предусмотрела предоставление отпуска без сохранения заработной платы не более 14 календарных дней отцу (отчиму по их желанию) при рождении ребенка и воспитании ребенка в семье. Данный отпуск предоставляется одновременно по письменному заявлению отца (отчима) в течение шести месяцев с даты рождения ребенка.

12. ТК дополнен главой 18¹ "Особенности регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты", которой урегулированы правоотношения сторон по заключению трудового контракта, его продлению, содержанию и условия трудового контракта, срок его действия, гарантии при заключении, продлении, прекращении контракта с отдельными категориями работников.

Срок действия контракта определен от 1 года до 5 лет. Однако с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, продление контракта будет осуществляться на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок продлить контракт при таких обстоятельствах можно с письменного согласия работника.

При досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков.

13. ТК дополнен главой 25¹ "Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу". Дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий. На работников, выполняющих дистанционную работу, распространяется действие законодательства о труде и иных актов законодательства с учетом особенностей, установленных данной главой. При этом заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника. В трудовом договоре обязательно указывается, что работа является дистанционной. Способ и периодичность рабочих контактов работника, выполняющего дистанционную работу, с нанимателем определяются трудовым договором.