

«Нововведения в сфере трудовых отношений: что изменилось с 1 января 2024 года»

По материалам сайта Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и информации комитета по труду, занятости и социальной защите Могилевского областного исполнительного комитета

Выплата заработной платы не реже двух раз в месяц

Изменены статьи 73 и 261² Трудового кодекса в части периодичности выплаты заработной платы работникам, с которыми заключены контракты.

Заработная плата - вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время (часть первая статьи 57 Трудового кодекса).

До 1 января 2024 г. законодательство о труде позволяло выплачивать заработную плату работникам, работающим по контракту, не реже одного раза в месяц.

Изменения направлены на установление единых подходов в части периодичности выплаты заработной платы независимо от разновидности заключенного трудового договора и предусматривают выплату заработной платы не реже двух раз в месяц.

Частью первой статьи 73 Трудового кодекса установлено, что выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре. При этом конкретные дни выплаты заработной платы устанавливаются с учетом периодичности, определенной законодательством, - не реже двух раз в месяц.

Законодателем сохранены прежние требования, закрепленные пунктом 4 части первой статьи 55 Трудового кодекса, согласно которым наниматель обязан выдавать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

Размеры оплаты труда работников устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора (статья 63 Трудового кодекса).

Законодательство о труде не содержит требований к размеру каждой из частей заработной платы при ее выплате не реже двух раз в месяц.

Порядок выплаты части заработной платы, производимой в виде «аванса», ее размер (в твердой сумме или в виде доли в процентном выражении) и сроки выплаты целесообразно определять в коллективном договоре, соглашении, локальном правовом акте, регулирующем порядок

выплаты заработной платы, или в трудовом договоре с учетом статьи 57 Трудового кодекса.

Справочно: на практике под авансом понимается предварительная выплата части вознаграждения за труд (заработной платы), причитающегося работнику.

В налоговом законодательстве (часть третья пункта 4 статьи 216 Налогового кодекса Республики Беларусь) используется понятие «оплата труда за первую половину месяца».

Также наниматель самостоятельно должен урегулировать размер и порядок такой предварительной выплаты заработной платы (либо принять решение выплату не производить) в случае, если, например, в первой половине месяца, за которую производится выплата, работник отсутствовал (в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в трудовом или социальном отпуске, по иным причинам).

После окончания расчетного месяца наниматель обязан не позднее установленного дня для окончательной выплаты заработной платы выплатить работнику в полном объеме заработную плату за фактически отработанное рабочее время с учетом ранее произведенных выплат.

Выплата среднего заработка за время трудового отпуска

С учетом изменений, внесенных в статью 176 Трудового кодекса, наниматель обязан выплачивать 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 за время трудового отпуска должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

Справочно: до 1 января 2024 г. средний заработок за время трудового отпуска (отпускные) во всех случаях наниматель обязан был выплатить не позднее чем за 2 дня до начала отпуска.

Например: если работник уходит в запланированный отпуск по заранее утвержденному графику, то отпускные ему должны выплатить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

Если же работник уходит в незапланированный графиком отпуск по договоренности между нанимателем и работником, то отпускные могут быть выплачены не позднее двух дней после ухода в отпуск при условии письменного согласия работника.

Диспансеризация

Трудовой кодекс дополнен новой статьей 103¹, устанавливающей гарантии для работников при прохождении ими диспансеризации в организациях здравоохранения.

При прохождении диспансеризации работникам гарантируется право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы,

должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Количество дней для освобождения от работы с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы зависит от возраста работника.

В частности, на освобождение от работы имеют право работники:

не достигшие возраста 40 лет - на один день один раз в три года;

достигшие возраста 40 лет - на один день один раз в год;

достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста, – на два дня один раз в год.

Справочно: согласно статье 11 Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» общеустановленный пенсионный возраст установлен для женщин – 58 лет, для мужчин – 63 года.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления. Конкретный день (дни) освобождения от работы необходимо согласовать с нанимателем.

При этом наниматель не вправе отказать работнику в предоставлении дня (дней) для прохождения диспансеризации. Порядок подачи работником заявления об освобождении от работы может быть закреплён в локальном правовом акте организации.

Также в локальном правовом акте может быть предусмотрена обязанность работника о предоставлении нанимателю документов, подтверждающих прохождение ими диспансеризации. Форма документа устанавливается Министерством здравоохранения.

Порядок проведения диспансеризации определен Инструкцией о порядке проведения диспансеризации взрослого и детского населения Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 30 августа 2023 г. № 125.

Диспансеризация населения осуществляется на основании статьи 182 Закона Республики Беларусь «О здравоохранении» и представляет собой комплекс медицинских услуг, оказываемых в целях проведения медицинской профилактики, определения групп диспансерного наблюдения, пропаганды здорового образа жизни и воспитания ответственности граждан за свое здоровье.

Комбинированная и временная дистанционная работа

Расширены возможности применения дистанционной работы. Внесены изменения в статью 307¹ Трудового кодекса.

С учетом изменений дистанционная работа может выполняться: постоянно;

временно (непрерывно в течение определенного срока, не превышающего шести месяцев в течение календарного года);

быть комбинированной (выполняться постоянно или временно с чередованием в течение рабочего времени дистанционной работы и работы по месту нахождения нанимателя).

Комбинированная дистанционная работа позволяет работнику выполнять работу на рабочем месте и дистанционно, в том числе дома (например, 4 дня – в офисе, 1 день – дистанционно, либо часть рабочего дня – в офисе, а часть – дистанционно).

Условие о выполнении комбинированной дистанционной работы может устанавливаться по договоренности между нанимателем и работником как при приеме на работу, так и впоследствии.

Если дистанционная работа устанавливается работнику **на постоянной основе** (в том числе и комбинированная ее форма) такое условие обязательно должно быть отражено **в трудовом договоре**.

Условие о выполнении работником дистанционной работы **временно оформляется приказом** (распоряжением) нанимателя. При этом временная комбинированная работа также не может превышать шести месяцев в течение календарного года.

Одновременно внесены **изменения в часть вторую статьи 32 Трудового кодекса – установление или отмена дистанционной работы** в процессе трудовой деятельности **признается изменением существенных условий труда**, для которых требуется наличие обоснованных производственных, организационных или экономических причин.

Наниматель обязан соблюсти процедуру, предусмотренную статьей 32 Трудового кодекса, в том числе предупредить работника об изменении существенных условий труда не позднее, чем за один месяц. При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса с выплатой выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка (часть четвертая статьи 48 Трудового кодекса).

Определение продолжительности трудового отпуска

Согласно изменениям, внесенным в Трудовой кодекс, вступившим в силу с 1 января 2024 г., продолжительность трудовых отпусков работников теперь определяется на дату их предоставления, а при разделении отпуска на части – на дату предоставления каждой из частей.

Согласно подходу, определенному частью первой статьи 151 Трудового кодекса, в случае, когда отпуск за текущий рабочий год 2023-2024 и последующие рабочие года работником не использован и

его продолжительность изменится, то продолжительность будет определяться на дату его предоставления.

Иной порядок определения продолжительности отпусков для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь (часть первая статьи 151 Трудового кодекса).

Справочно: Исчисление продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени определен в отношении дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008 г. № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы», а также постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» для отдельных категорий работников (инвалиды, несовершеннолетние).

Пример 1

Трудовой отпуск работника составлял 28 календарных дней. Отпуск разделен на 2 части. Часть отпуска продолжительностью 14 календарных дней работник использовал до 1 января 2024 г. В январе 2024 г. у работника появляется право на отпуск продолжительностью 30 календарных дней. При предоставлении второй части отпуска, например в феврале 2024 г., ему должно быть предоставлено 16 календарных дней ($30 - 14 = 16$).

Пример 2

Вопрос: Работник работал на условиях трудового договора на неопределенный срок с продолжительностью трудового отпуска 24 календарных дня. После заключения, например 7 февраля 2024 г., с данным работником контракта у него появится право на трудовой отпуск продолжительностью 29 календарных дней. В марте 2024 г. согласно графику трудовых отпусков работнику будет запланирован трудовой отпуск за рабочий год с 12.04.2023 по 11.04.2024 г. Какой продолжительности работнику положен трудовой отпуск в данной ситуации?

Ответ: На момент предоставления трудового отпуска (март 2024 г.) у работника есть право на 29 календарных дней трудового отпуска.

Разделение трудового отпуска на части

В соответствии со статьей 174 Трудового кодекса предусматривается возможность регулировать разделение трудового отпуска на части на уровне локального правового акта.

Так, с 1 января 2024 г. предусмотрена возможность разделения трудового отпуска на две и более части не только, если такое условие предусмотрено в коллективном договоре, соглашении, но и в ином

локальном правовом акте организации (например, в Правилах внутреннего трудового распорядка, положении об отпусках и др.).

Отпуск по семейно-бытовым причинам

По общему правилу продолжительность отпуска без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам составляет не более 30 календарных дней в течение календарного года.

С учетом внесенных изменений в статью 190 Трудового кодекса устанавливается, что на локальном уровне продолжительность отпуска без сохранения заработной платы можно увеличить, установив его продолжительность не более 3 календарных месяцев в течение календарного года, т.е. не более 90 календарных дней.

Также определены случаи, когда наниматель может предоставлять данный отпуск с сохранением заработной платы.

Так, предусмотрено, что 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. При этом иные уважительные причины могут быть предусмотрены в коллективном договоре, ином локальном правовом акте.

Для работников бюджетных организаций оплачиваемый отпуск будет представляться в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

Отпуска в связи с получением образования

I. С учетом внесенных изменений в часть вторую статьи 205 Трудового кодекса работникам, получающим образование по направлению нанимателя (по решению нанимателя о направлении на обучение, в соответствии с коллективным договором, трудовым договором или договором в сфере образования) или при отсутствии направления нанимателя, по их желанию предоставляются гарантии в соответствии с Трудовым кодексом, иными актами законодательства.

Исходя из приведенной нормы, под направлением нанимателя для получения соответствующего образования следует понимать:

- решение нанимателя (приказ нанимателя, решение правления и т.п.);
- положение коллективного договора;
- условие трудового договора (контракта);
- договор в сфере образования, заключенный между нанимателем, работником и учреждением образования.

Статьей 214 Трудового кодекса устанавливается обязанность нанимателя в предоставлении отпуска в связи получением образования без сохранения заработной платы:

работникам, впервые получающим среднее специальное и высшее образование;

работникам, получающим профессионально-техническое образование, без привязки к критерию «впервые».

До 1 января 2024 г. наниматель обязан был предоставлять отпуск в связи с получением образования тем работникам, которых он направлял на обучение.

II. Появляются новации, касающихся тех работников, которые поступают в аспирантуру (адъюнктуру).

Предусматривается обязанность нанимателя предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы на время поступления его в аспирантуру (адъюнктуру) (статья 219 Трудового кодекса). До 1 января 2024 г. было определено право, а не обязанность нанимателя предоставить такой отпуск. Продолжительность данного отпуска не изменилась и составляет до 12 календарных дней.

III. У работников, которые завершают работу по подготовке диссертации на соискание ученой степени доктора наук, появилось право на однократный отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней.

Цель данного отпуска – завершение работы над диссертацией на соискание ученой степени доктора наук. Данное право на отпуск корреспондируется с обязанностью нанимателя его предоставить (статья 187 Трудового кодекса).

Сокращение работы (смены) на один час

Статья 265 Трудового кодекса дополнена нормой, устанавливающей альтернативу предоставления дополнительного оплачиваемого свободного от работы дня в неделю, который предусмотрен одному из родителей опекуну (попечителю), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте

до 18 лет или троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет.

С 1 января 2024 года по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации, вместо свободного дня в неделю можно воспользоваться ежедневным сокращением работы (смены) на один час с сохранением заработной платы.

Порядок и условия такого сокращения будут определены постановлением Министерства труда и социальной защиты, которое также вступит в силу с 1 января 2024 г.