



# **ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

*Информационный дайджест*

*Серия «Государственный советник»*

*Выпуск 1*

**УДК 349.2**

**ББК 67.405.1(4Бел)-32**

**ИЗ7**

Составитель *А. Р. Дыдо*

Редакционная коллегия: *О. М. Комендантова, В. М. Овсянникова*

Ответственный за выпуск *Т. Н. Адамян*

**Изменения в Трудовом кодексе Республики Беларусь :**  
дайджест по праву / ГУ «Витебская областная библиотека имени  
В. И. Ленина», отдел «Публичный центр правовой информации» ;  
[сост. А. Р. Дыдо]. – Витебск, 2020. – 70 с. – (Серия «Государственный  
советник». Вып. 1).

В дайджесте содержится краткий анализ тех изменений в трудовом законодательстве, которые произошли в связи с вступлением в силу Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3 «Об изменении законов». Данный информационный дайджест адресован руководителям, работникам кадровых и юридических служб, а также бухгалтерий.

## СОДЕРЖАНИЕ

### ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*(Серия «Государственный советник». Вып. 1)*

Составитель **Дыдо** Анастасия Романовна  
Ответственный за выпуск Т. Н. Адамян  
Компьютерная верстка Е. В. Юпатовой  
Художественное оформление Т. Л. Заведеевой

ОТ СОСТАВИТЕЛЯ	4
НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ	6
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ТЕРМИНЫ И ИХ ОПРЕДЕЛЕНИЯ	8
ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ И КОНТРАКТЫ	11
ОПЛАТА ТРУДА	30
НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С РЕГУЛИРОВАНИЕМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	35
ОТПУСКА	46
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	53
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ	61
ДРУГИЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ	66
ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ	69

Тираж 3 экз.

Напечатано на ксероксе ГУ «Витебская областная библиотека им. В. И. Ленина»

210601 г. Витебск, ул. Ленина, д. 8а

E-mail :vlib@vlib.by

## ОТ СОСТАВИТЕЛЯ

*Труд не может стать законом, не будучи правом.*

**В. Гюго**

Трудовой кодекс Республики Беларусь – это кодифицированный законодательный акт о труде, который является основным источником трудового права. Здесь собраны принятые в разное время документы и постановления правительства, которые регулируют взаимоотношения, возникающие между нанимателем и наемными работниками, когда подписывается трудовой договор, процесс, связанный с подготовкой и обучением производственных работников, деятельность профсоюзов и других объединений, вопросы обеспечения населения рабочими местами, соцстрахование, ведение коллективных переговорных процессов, контроль над выполнением законодательных нормативов, прописанных в Трудовом кодексе Республики Беларусь, споры, появляющиеся между работниками, заключившими трудовой договор.

Основными задачами Трудового кодекса Республики Беларусь являются вопросы регулирования трудовых отношений, определение и защита обоюдных прав и обязанностей наемников и нанимателей, вопросы по налаживанию общественного взаимодействия нанимателей и работников с госструктурами.

23 июля 2019 г. Глава государства Александр Лукашенко подписал Закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3 «Об изменении законов» (далее – Закон), которым скорректированы нормы Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс). Принятие Закона было обусловлено необходимостью совершенствования норм Трудового кодекса, в том числе с учетом изменений в социально-экономической жизни страны, которые оказывают непосредственное и заметное влияние на трудовые и связанные с ними отношения, и согласования его нормативных предписаний с положениями других

## ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

1. **Национальный** правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://pravo.by>. – Дата доступа: 10.03.2020.

2. **Официальный** сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс] /М-во труда и социальной защиты Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/>. – Дата доступа: 10.03.2020.

3. **ЭТАЛОН.** Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

4. **Лимож, Н.** Трудовой кодекс Республики Беларусь: обзор основных изменений / Н. Лимож // Юридический мир. – 2020. – № 2. – С. 10–27. – Рец. на: Об изменении законов : Закон Респ. Беларусь, 18.07.2019 № 219-3.

5. **Степаненко, В. И.** Корректировка Трудового кодекса Республики Беларусь : изменения масштабные, но понятные / В. И. Степаненко // Бюллетень Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. – 2020. – № 2. – С. 8–16.

сроком. Одновременно нормой предусматривается механизм, который позволит сторонам избегать необходимости заключения нового коллективного договора (соглашения) в случаях неизменного финансового состояния организации, а именно, с согласия сторон действие коллективного договора, соглашения можно будет продлить на срок не более трех лет и не более одного раза.

законодательных актов.

Нужно сказать, изменения в главном законодательном акте в стране, регулирующем сферу трудовых отношений, анонсировались давно, но можно предположить, что достижение заинтересованными сторонами соглашения по ряду принципиальных вопросов потребовало больше времени, чем изначально предполагал законодатель. И действительно, даже беглое знакомство с новациями Трудового кодекса позволяет говорить об их большом количестве и важном значении. Всего правкам подверглись более 200 статей Трудового кодекса, затрагивающих самые разные аспекты трудовых отношений.

В первом выпуске дайджеста по праву «Государственный советник» рассмотрены основные изменения в Трудовом кодексе, вступившие в силу 28 января 2020 года.

Источниками информации являются: ИПС ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020; Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.by/>. – Дата доступа: 10.03.2020; Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/>. – Дата доступа: 10.03.2020.

## НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1. **Трудовой** кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : [принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.] : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

2. **Об изменении** законов [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 18 июля 2019 г., № 219-3 : [принят Палатой представителей 26 июня 2019 г. : одобр. Советом Респ. 28 июня 2019 г.] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

3. **Об изменении** постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40 [Электронный ресурс] : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 10 янв. 2020 г., № 1 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

4. **Об изменении** постановлений Совета Министров Республики Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 20 дек. 2019 г., № 882 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

5. **Об оплате** труда работников бюджетных организаций [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 28 февр. 2019 г., № 138 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 13.12.2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

6. **Об установлении** размера базовой ставки [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 13 дек. 2019 г.,

## Коллективный договор

По общим правилам коллективный договор распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен. Статья 365 Трудового кодекса «Сфера действия коллективного договора, соглашения» изложена в новой редакции. Согласно новым нормам Трудового кодекса наниматель и профсоюз наделяются правом предусмотреть в коллективном договоре порядок и условия распространения действия отдельных положений коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался. При этом положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Внесены также корректировки в статью 367 Трудового кодекса. Минимальный срок действия коллективного договора (соглашения) определен статьей 367 Трудового кодекса и составляет 1 год, максимальный – 3 года. Нередко на практике в качестве срока действия коллективного договора (соглашения) делается указание на то, что он действует до принятия нового коллективного договора (соглашения), при этом конкретный период не указывается. По различным, в том числе и объективным, обстоятельствам новый коллективный договор (соглашение) может быть принят и после истечения трехлетнего срока. Вопрос о возможности предоставления работникам дополнительных гарантий по истечению срока действия коллективного договора, если новый коллективный договор не заключен, был не урегулирован.

Внесенные изменения позволят исключить правовой вакуум в регулировании обозначенного вопроса, предоставив сторонам возможность завершить переговоры по заключению нового коллективного договора без ущерба интересам работников, вместе с тем, ограничив их

## ДРУГИЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

### **Предоставление гарантий для работников, избранных на выборные должности служащих в государственные органы**

Работникам, освобожденным от работы вследствие их избрания на выборные должности служащих в государственные органы, после окончания полномочий по выборной должности служащего предоставляется прежняя работа (должность служащего, профессия рабочего), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность служащего, профессия рабочего), за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, 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.

### **Охрана труда**

Скорректирована глава 16 Трудового кодекса в части исключения дублирования норм, предусмотренных в ст. 221<sup>1</sup>, 221<sup>2</sup>, 222, 226, 227, 229, 230, 231, 232 Трудового кодекса, и норм прямого действия, закрепленных в Законе Республики Беларусь от 23.06.2008 № 356-З «Об охране труда» (далее – Закон об охране труда).

Вместе с тем, в Трудовом кодексе сохранено регулирование вопросов, связанных с охраной труда категорий работников, отсутствующих в названном Законе (статьи 223–225 Трудового кодекса), и предоставлением гарантий при прохождении медицинских осмотров (статья 228 Трудового кодекса).

№ 862 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

7. **О соответствии Конституции Республики Беларусь Закона Республики Беларусь «Об изменении законов»** [Электронный ресурс] : решение Конституционного Суда Респ. Беларусь, 9 июля 2019 г., № Р-1185/2019 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ТЕРМИНЫ И ИХ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В соответствии с Законом № 219-3 статья 1 Трудового кодекса изложена в новой редакции. В результате включенными в нее оказались следующие термины с соответствующими определениями (ниже приведены только новые для Трудового кодекса термины):

**должность служащего** – род трудовой деятельности в соответствии со служебным положением, должностными обязанностями, определенными на основании Единого квалификационного справочника должностей служащих либо иных актов законодательства;

**квалификация** – признание освоенных знаний, умений и полученного опыта, необходимых для осуществления трудовой деятельности, подтвержденное установленными законодательством видами документов;

**контракт** – срочный трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок для выполнения работы и содержащий особенности регулирования трудовых отношений между нанимателем и работником;

**обособленное подразделение организации** – филиал, представительство, структурное подразделение организации, расположенное вне места ее нахождения либо по месту ее нахождения, которым для совершения операций организацией открыт текущий (расчетный) банковский счет с предоставлением права распоряжаться денежными средствами на счете должностным лицам этих обособленных подразделений на основании доверенности;

**одинокий родитель** – мать (отец), не состоящая (не состоящий) в браке и воспитывающая (воспитывающий) несовершеннолетнего ребенка в случае, когда другой родитель умер, лишен родительских прав, признан недееспособным, объявлен умершим или признан безвестно отсутствующим; мать, не состоящая в браке и воспитывающая несовершеннолетнего ребенка, сведения об отце которого внесены в запись



### Возмещение ущерба

Статьи 107 «Удержания из заработной платы», 108 «Ограничение размера удержаний из заработной платы» и 408 «Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю» Трудового кодекса приведены в соответствие с п. 3.6 Декрета № 5, которым предусмотрено, что по распоряжению нанимателя из заработной платы работника может быть удержан ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат, а также то, что при каждой выплате заработной платы размер такого удержания (при взыскании сумм, в том числе по исполнительным документам, общий размер всех удержаний) не может превышать 50 % заработной платы, причитающейся к выплате работнику, если возможность большего размера удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами.

При этом второе предложение п. 2 ст. 107 Трудового кодекса изложено в новой редакции, в том числе с целью устранения возникающих на практике проблем удержания из заработной платы, когда в качестве основания расторжения трудового договора по соглашению сторон указываются разные статьи (статьи 35 и 37 Трудового кодекса).



в виде увольнения.

С учетом норм вышеназванного постановления, а также сложившейся правоприменительной практики, в п. 4 ч. 1 ст. 198 «Меры дисциплинарного взыскания» включены основания увольнения, содержащиеся в п. 2.10 Декрета № 29 (закрепленные в п. 6.8, 6.9, 6.11, 6.12, 6.13, 6.14 Декрета № 5) и имплементированные в ст. 42 и 47 Трудового кодекса. В связи с этим ч. 1 ст. 198 изложена в новой редакции с учетом нового вида дисциплинарного взыскания, а также изменений, вносимых в ст. 42 Трудового кодекса, включающих расширение оснований увольнения по инициативе нанимателя.

Одновременно с целью устранения правовой неопределенности при применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде лишения его полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев (то есть на предстоящий (будущий) период работы) статья 199 «Порядок применения дисциплинарных взысканий» дополнена нормой, регламентирующей порядок применения данного дисциплинарного взыскания. Предусматривается, что данное взыскание применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа о привлечении к дисциплинарному взысканию.

Кроме того, статьи 199 и 200 «Сроки применения дисциплинарных взысканий» дополнены указанием на новые обстоятельства, наступление которых на практике не позволяет нанимателю своевременно привлечь работника к дисциплинарной ответственности и соблюсти процедуру привлечения к ней. В частности, это случаи ухода за больным членом семьи, пребывания работника на военных и специальных сборах. Соответственно, при наличии этих обстоятельств продлевается срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности и ознакомления его с решением о дисциплинарном взыскании.

акта о рождении ребенка по ее указанию или по указанию другого лица, подавшего заявление о регистрации рождения; усыновитель (удочеритель), не состоящий в браке и воспитывающий несовершеннолетнего ребенка;

**работник** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора;

**тарифная ставка (тарифный оклад)** – минимальный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей за единицу времени (час, месяц) без учета иных выплат, установленных системой оплаты труда;

**трудовая функция** – работа по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами.

Кроме того, Законом № 219-3 уточнен ряд терминов, применявшихся и ранее:

**объединение нанимателей** – некоммерческая организация, объединяющая на основе добровольного членства нанимателей для представительства и защиты их прав и законных интересов в социально–трудовой сфере;

**профессия рабочего** – род трудовой деятельности, требующий знаний и навыков по определенной совокупности работ, регламентированных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

**уполномоченное должностное лицо нанимателя** – руководитель (его заместители) организации (ее обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители), иной работник, которым нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений, или иное лицо, которому такое право предоставлено законодательством.

Введение новых терминов обусловлено прежде всего

необходимостью регулирования действий нанимателей и других должностных лиц, ответственных за трудовые и связанные с ними отношения, в организациях любых организационно-правовых форм в соответствии с Трудовым кодексом.

Внимание следует обратить также на то, что из перечня отношений, регулируемых Трудовым кодексом (ст. 4 Трудового кодекса), исключен контроль за соблюдением законодательства о труде.

Статья 6 Трудового кодекса «Отношения, не подпадающие под действие Трудового кодекса» дополнена пунктом 3 «иные виды деятельности в соответствии с законодательством», согласно которому не подпадают под действие Трудового кодекса отношения по поводу осуществления иных видов деятельности в соответствии с законодательством. Законодатель пришел к тому, что содержащийся в этой статье перечень отношений, не подпадающих под действие Трудового кодекса, не может быть исчерпывающим. Например, в нем не были учтены отношения, основанные на самостоятельном труде (им занимаются индивидуальные предприниматели, ремесленники, творческие работники и др.), а также отношения, связанные с трудом адвокатов, нотариусов, волонтеров, священнослужителей и проч. Внесенное дополнение делает данный перечень свободным, позволяет учитывать наличие подобных отношений и при необходимости дополнять его.

к работнику, нарушившему производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, и позволяет лишать его полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера (к примеру, премии) за совершенный проступок на предстоящий (будущий) период работы.

В то же время Декрет № 5 не отменяет сложившуюся в организациях многолетнюю практику по условиям начисления премии в соответствии с положениями о материальном стимулировании, в том числе если к работникам применены меры дисциплинарного взыскания, так как непосредственно в локальных правовых актах (ЛПА) организации определяются дополнительные выплаты стимулирующего характера (включая премии), а также условия их выплаты. Таким образом, закрепленные в ЛПА организаций условия снижения (неначисления) премий, в том числе если к работнику применены меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, увольнение за виновные действия), продолжают действовать и не противоречат нормам Декрета № 5.

Законодательство о труде по-прежнему определяет право выбора меры дисциплинарного воздействия органам, уполномоченным применять соответствующее решение. При выборе меры дисциплинарного воздействия, как и ранее, до вступления в силу Декрета № 5, должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен.

Согласно п. 13 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.06.2012 № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» суд при рассмотрении споров о восстановлении на работе по искам лиц, уволенных по дополнительным основаниям досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за нарушение работником возложенных на него трудовых обязанностей, предусмотренным п. 2.10 Декрета № 29, обязан проверить соблюдение нанимателем порядка и сроков применения дисциплинарного взыскания

законодательством. Таким образом, применяется общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, путем обращения в комиссию по трудовым спорам или суд.

### **Дисциплинарная ответственность**

В ст. 193 Трудового кодекса «Понятие трудовой дисциплины» с целью реализации Декрета № 5 внесены изменения в части установления дисциплинарной ответственности за нарушение исполнительской и трудовой дисциплины, при этом берется во внимание, что трудовая и исполнительская дисциплина взаимосвязаны, вытекают из выполнения работником своей трудовой функции. В данной норме устанавливается, что:

– производственно-технологическая дисциплина – это соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг), а также требований по рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов;

– исполнительская и трудовая дисциплина – обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее исполнение своих обязанностей, письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя, не противоречащих законодательству и локальным правовым актам.

Декретом № 5 была введена новая мера дисциплинарного взыскания в виде лишения полностью либо частично дополнительных выплат стимулирующего характера. Руководителям организаций было предоставлено право применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев (п. 3.3). Данная мера может применяться

## **ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ И КОНТРАКТЫ**



### **Заключение трудового договора**

В соответствии с отечественным законодательством труд в Республике Беларусь является свободным, и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации. При этом законодательство о труде, в частности, статья 16 Трудового кодекса содержит перечень категорий граждан, которым наниматель не вправе отказать в заключении трудового договора. В соответствии с Законом № 219-З в данный перечень внесены изменения и дополнения (п. 6, 7, 8 и 9): запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, являющимися выпускниками учреждений образования, получившими профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование, относящимися 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, трудоустраиваемыми в счет брони; предусматриваются дополнительные гарантии гражданам, уволенным со срочной военной службы и альтернативной службы; наниматель не может теперь отказать в заключении трудового договора без объяснения мотивов своего решения не только одиноким матерям, но в целом одиноким родителям, при условии наличия у них ребенка в возрасте

до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет).

Статья 17 Трудового кодекса подверглась существенной переработке с учетом практики ее применения. В новой редакции статьи 17 Трудового кодекса упорядочено заключение срочных трудовых договоров, а именно определены случаи, при которых заключение срочных трудовых договоров является обязательным и случаи, при которых срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон. Так, к примеру, предусмотрена обязанность заключить срочный трудовой договор: на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Трудовым кодексом сохраняется место работы; с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на период проведения процедур, связанных с назначением на указанные должности; с лицами, принимаемыми на должность, которую занимал молодой специалист до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, на период такой службы и в течение трех месяцев после ее окончания. Расширяется перечень субъектов, которые могут заключать с работниками срочные трудовые договоры по соглашению сторон. К индивидуальным предпринимателям и микроорганизациям добавляются физические лица – наниматели: адвокаты, нотариусы, субъекты агроэкотуризма. Кроме того, появится возможность заключать срочный трудовой договор с лицами, работающими по совместительству, без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Кроме того, нормативным правовым предписанием статьи 17 Трудового кодекса в новой редакции предусмотрено, что по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с лицами, поступившими на работу по совместительству.

Законом № 219-3 уточнен ряд вопросов, затрагивающий регулирование труда работающих по совместительству.

Во-первых, расширен перечень случаев, когда работники могут работать по совместительству полный рабочий день (смену). Помимо

## ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

### Материальная ответственность работников

Изменения, внесенные в Трудовой кодекс, скорректировали отдельные подходы к вопросу привлечения работников к материальной ответственности. В частности, степень материальной ответственности работников не будет зависеть от того, какой вид договора заключен с работником: трудовой договор или контракт. Данный вопрос урегулирован путем исключения условия о полной материальной ответственности из перечня сведений и условий, которые должен содержать контракт (статья 261<sup>2</sup> Трудового кодекса). Кроме того, часть вторая статьи 400 Трудового кодекса дополняется определением термина «реальный ущерб», поскольку на практике часто возникают вопросы определения размера материального ущерба, который подлежит взысканию с виновного работника, а также закрепляются положения, согласно которым штрафы, взыскиваемые с нанимателя, не должны возмещаться работниками. Статья 408 Трудового кодекса приведена в соответствие с нормами Декрета Президента Республики Беларусь от 5 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», которым предусмотрено, что по распоряжению нанимателя из заработной платы работника может быть удержан ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат. Наниматель на основании части первой статьи 408 Трудового кодекса по своему распоряжению может взыскать с работника ущерб в размере до трех его среднемесячных заработков путем удержания из заработной платы работника. В остальных случаях возмещение ущерба производится в судебном порядке. Одновременно из статьи 408 Трудового кодекса исключена часть четвертая, определявшая, что, если работник не согласен с вычетом или размером взыскиваемого с него ущерба, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном

Аналогичной нормой дополнена статья 314<sup>11</sup> Трудового кодекса, согласно которой в бесспорном порядке расторгается трудовой договор со спортсменом и тренером в случае их спортивной дисквалификации за допинг в спорте. Кроме того, в трудовом договоре со спортсменом, тренером может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена, тренера произвести выплату денежной компенсации нанимателю при расторжении трудового договора в случае их спортивной дисквалификации за допинг в спорте. Таким образом, статья 314<sup>12</sup> Трудового кодекса «Денежная компенсация в случае расторжения трудового договора» изложена в новой редакции, в том числе, с учетом корректировки оснований увольнения, предусмотренных статьей 42 Трудового кодекса (изменилась нумерация оснований увольнения).

работников, находящихся в отпусках без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемых по инициативе нанимателя в случаях необходимости временной приостановки работ или уменьшения их объема, по совместительству полный рабочий день (смену) могут работать также работники, находящиеся в трудовых отпусках по основному месту работы (ст. 345 Трудового кодекса).

При этом не важно, выполняет работник в свободное от основной работы время оплачиваемую работу у того же (внутреннее совместительство) или у другого (других) нанимателя (нанимателей) (внешнее совместительство). Это позволит работнику в период своего трудового отпуска устроиться на другую работу. Данная работа, безусловно, будет являться для него работой по совместительству. Работник сможет работать при таких условиях полный рабочий день или полную рабочую смену. Действующие нормы Трудового кодекса позволяют работать по совместительству не более половины полной нормы продолжительности рабочего времени, т. е. не более 20 часов в неделю. Со вступлением в силу новых норм работник сможет, при его желании, работать до 40 часов в неделю на период трудового отпуска по основному месту работы.

Во-вторых, при предоставлении трудового отпуска работающему по совместительству учитывается его желание (ст. 347 Трудового кодекса).

В-третьих, в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса наряду с основаниями, предусмотренными Трудовым кодексом и иными законодательными актами, трудовой договор с работающими по совместительству может быть прекращен, в том числе, в связи с тем, что работа по совместительству стала для работника основной.

Что касается контракта (срочного трудового договора), то он заключается, как это определено в статье 17 Трудового кодекса в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом.

Согласно Закону № 219-З Трудовой кодекс дополнен главой 18<sup>1</sup> «Особенности регулирования труда работников, с которыми заключаются

контракты».

В названной главе изложены нормативные правовые предписания, касающиеся:

- порядка заключения контракта;
- содержания и условий контракта;
- срока действия контракта;
- продления и заключения нового контракта;
- прекращения контракта в связи с истечением срока его действия, а также случаев, когда трудовые отношения продолжают на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

В статье 261<sup>5</sup> Трудового кодекса определяются гарантии при заключении, продлении срока действия и прекращении контракта для отдельных категорий работников.

Необходимо обратить внимание также и на то, что по вопросам контрактной формы найма постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 20 декабря 2019 г. № 882 «Об изменении постановлений Совета Министров Республики Беларусь» (далее – постановление № 882) внесены изменения в ряд нормативных документов Правительства, в том числе, в:

- постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180 «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником»;
- постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 мая 2007 г. № 604 «О заключении контрактов с руководителями государственных организаций».

Вместе с тем, постановлением № 882 признано утратившим силу постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 «Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками», так как его положения отражены в новой главе 18<sup>1</sup> Трудового кодекса.

В соответствии с Законом № 219-3 статья 18 Трудового кодекса

### **Дополнительные гарантии молодым специалистам, уволенным со срочной военной службы и альтернативной службы**

В Трудовом кодексе закрепляются гарантии по сохранению прежних рабочих мест за молодыми специалистами (рабочими, служащими), после окончания состояния на военной службе, прохождения альтернативной службы. Так, после окончания состояния на военной службе, прохождения альтернативной службы у молодых специалистов появится право поступления на работу к тому же нанимателю и на занятие прежней должности служащего (профессии рабочего). Данная гарантия закрепляется в статье 342 Трудового кодекса. При этом с целью возможности реализации такими молодыми специалистами (рабочими, служащими) права трудоустроиться на прежнее рабочее место и гарантии его предоставления, одновременно закрепляется норма, предусматривающая заключение срочных трудовых договоров с лицами, принимаемыми на работу в связи с призывом работников из числа молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) на военную службу, направлением на альтернативную службу (статья 17 Трудового кодекса).

### **Дополнительные основания увольнения спортсменов, тренеров, работников организаций физической культуры и спорта, участвующих в спортивной подготовке спортсмена**

Согласно Указу Президента Республики Беларусь от 24 мая 2018 г. № 201 «О противодействии допингу в спорте» спортивная дисквалификация за допинг в спорте спортсменов и (или) их персонала – работников организаций физической культуры и спорта – является основанием для расторжения трудовых договоров (контрактов) или гражданско-правовых договоров с указанными лицами. В связи с этим статья 47 Трудового кодекса дополнена императивной нормой, согласно которой трудовой договор с работниками организаций физической культуры и спорта, участвующими в спортивной подготовке спортсмена, расторгается в случае их спортивной дисквалификации за допинг в спорте.

определяет Министерство образования. Статьей также урегулирован вопрос направления работника с его согласия по предложению иной организации для участия в аттестации обучающихся либо образовательных мероприятиях, проводимых этой организацией. Статьей регламентировано, что таким работникам сохраняется место работы и средний заработок, а работникам, направляемым в организации, расположенные в другой местности вне места основной работы, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 95 Трудового кодекса. Иные особенности регулирования труда педагогических работников, в том числе конкурс на замещение соответствующей должности служащего, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

### **Агрэкотурызм**

Согласно ч. 2 п. 1 Указа Президента Республики Беларусь от 02.06.2006 № 372 «О мерах по развитию агрэкотурызма в Республике Беларусь» деятельность физлиц по оказанию услуг в сфере агрэкотурызма не является предпринимательской. В соответствии с действующим законодательством субъекты агрэкотурызма (физлица) могут привлекать домашних работников по трудовым договорам, а также физлиц по гражданско-правовым договорам. Соответственно, при необходимости привлечения домашнего работника в отношении субъектов агрэкотурызма действовало ограничение, установленное ст. 310 Трудового кодекса (запрет заключения трудового договора о работе на дому гражданами с лицами, состоящими с ними в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов)). Теперь этот запрет снимается посредством корректировки ст. 308 Трудового кодекса «Понятие домашних работников».

изложена в новой редакции, которая устанавливает, что трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах. При этом, важно отметить, каждая страница трудового договора и приложений к нему нумеруется и подписывается работником и нанимателем либо уполномоченным им должностным лицом. Это позволит, по мнению законодателя, исключить в дальнейшем споры о подлинности содержания трудового договора и всех его условий, которые содержатся на каждой странице трудового договора. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой – хранится у нанимателя.

Сведения и условия, которые должен содержать трудовой договор в качестве обязательных, изложены в статье 19 Трудового кодекса. В новой редакции п. 7 ст. 19 «Содержание и условия трудового договора» уточнены понятия «заработная плата» и «оплата труда» и элементы, входящие в их состав. Данное уточнение направлено на установление единой терминологии и унификацию структурных элементов оплаты труда с другими НПА в сфере оплаты труда.

Нанимателю важно помнить: если при заключении трудового договора в него не были включены обязательные условия, то такой договор все равно является действительным и заключенным. При этом нанимателю необходимо внести недостающие сведения в локальный документ в установленном порядке.

В трудовом договоре могут предусматриваться и дополнительные условия, например, об установлении испытательного срока, срока обязательной работы после получения образования не менее установленного договором, если обучение производилось за счет средств нанимателя, и иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

Трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом. В случае изменения законодательства о труде условия трудового договора должны быть

приведены в соответствие с законодательством о труде. В связи с этим в данном случае нормативное правовое предписание статьи 32 Трудового кодекса не применяется.

С учетом Закона № 219-3 скорректированы нормы Трудового кодекса, согласно которым трудовой договор либо его отдельные условия признаются недействительными. Так, трудовой договор признается недействительным в ряде случаев его заключения, в том числе с гражданином, признанным недееспособным, лицом в возрасте от 14 до 16 лет без письменного согласия одного из родителей (усыновителя (удочерителя), попечителя) (п. 3 и 5 ст. 22 Трудового кодекса).

Условие трудового договора признается недействительным, если оно, как это определено в пункте 1 части первой статьи 23 Трудового кодекса, ухудшает положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами.

Согласно Закону № 219-3 в новой редакции изложено и нормативное правовое предписание, устанавливающее срок оформления фактического допущения работника к работе. Теперь фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно быть письменно оформлено согласно статье 25 Трудового кодекса не позднее дня, следующего за днем допущения работника к работе.

В статье 26 Трудового кодекса установлен перечень документов, которые наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить при заключении трудового договора. При этом на основании Закона № 219-3 статья 26 Трудового кодекса дополнена нормой, предоставляющей нанимателю право при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение 5 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

и применяется в отношении иных категорий работников: беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей (ст. 268 Трудового кодекса).

Установленный ч. 3 ст. 283 Трудового кодекса запрет на увольнение инвалидов не распространяется на случаи увольнения этой категории работников по обстоятельствам, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения.



### **Регулирование труда педагогических работников**

В Трудовой кодекс включена новая статья 320, регулирующая особенности труда педагогических работников и иных работников, участвующих в аттестации обучающихся либо образовательных мероприятиях. Для отдельных категорий педагогических работников статьей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, включая нормы часов педагогической нагрузки за ставку. Установлено, что перечень таких работников, а также нормы часов педагогической нагрузки за ставку определяются Министерством образования. Закрепляется, что наниматель имеет право на основании приказа направлять педагогических работников с их согласия в санаторно-курортные или оздоровительные организации, воспитательно-оздоровительные учреждения образования для реализации образовательных программ, программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении. Условия оплаты труда и порядок направления педагогических работников в такие организации в данных случаях



Трудового кодекса).

Ограничений по увольнению женщин, имеющих детей, и одиноких родителей по иным основаниям увольнения, предусмотренным Трудовым кодексом, в том числе статьями 44 и 47, и иными законодательными актами, не имеется.

С учетом ст. 32 Конституции Республики Беларусь, статей 76 и 119 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье Законом № 219-3 распространены гарантии, предусмотренные для работающих женщин-матерей, на работающих одиноких родителей, воспитывающих детей соответствующего возраста, в связи с чем внесены изменения в ст. 271 Трудового кодекса.



### **Труд инвалидов**

Согласно ч. 3 ст. 283 Трудового кодекса «Реализация инвалидами права на труд» не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих организациях независимо от срока пребывания в них. Данные нормы предоставляют инвалидам дополнительные гарантии при принятии решения об увольнении работника. При этом совершение виновных действий со стороны работника не должно нивелировать установленную законодательством дополнительную гарантию и являться поводом для безнаказанности. Такой подход в вопросе расторжения трудового договора является общим принципом трудовых отношений



### **Изменение трудового договора**

Изменение трудового договора – это изменение его содержания (одного или нескольких включенных в него условий). Нанимателю предоставлено право в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре.

Нормативным правовым предписанием статьи 32 Трудового кодекса установлено, что под изменением существенных условий труда понимается 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 Трудовым кодексом.

Как работает механизм изменения существенных условий труда? Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно 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.

Частным случаем изменения определенных сторонами условий

трудового договора является перевод на другую работу. Здесь нужно заметить, что в соответствии с Законом № 219-З Трудовой кодекс дополнен статьей 32<sup>1</sup>, в которой объединены случаи временного перевода работника и тем самым расширены возможности нанимателя по временному переводу работника, в том числе к другому нанимателю, на срок до 6 месяцев.

Так, наниматель согласно статье 32<sup>1</sup> Трудового кодекса наделяется правом временно перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю в случаях:

- 1) письменного согласия работника на срок до 6 месяцев в течение календарного года, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом;
- 2) производственной необходимости (ст. 33 Трудового кодекса);
- 3) простоя (ст. 34 Трудового кодекса).

До настоящего времени наниматель был вправе перевести работников на другую работу в случае производственной необходимости или простоя. Статья 32<sup>1</sup> Трудового кодекса закрепляет, что наниматель имеет право временно перевести работника на срок суммарно до 6 месяцев в календарном году на другую работу как в рамках одной организации, так и поручить выполнение работы у другого нанимателя и по иным причинам. Основным условием такого перевода будет являться согласие самого работника, а срок такого перевода не может превышать 6 месяцев в календарном году. После окончания срока перевода работник возвращается к своему первоначальному нанимателю. Это позволит временно заполнить рабочее место на период поиска подходящего работника, а также повысить мобильность трудовых ресурсов.

Временный перевод может применяться, в том числе в отношении руководителей. Кроме того, в статье закрепляется непосредственно порядок временных переводов. Временный перевод должен производиться на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе с указанием причин и срока временного перевода, а также условий оплаты

родителями признаются:

– мать (отец), не состоящая (не состоящий) в браке и воспитывающая (воспитывающий) несовершеннолетнего ребенка в случае, когда другой родитель умер, лишен родительских прав, признан недееспособным, объявлен умершим или признан безвестно отсутствующим;

– мать, не состоящая в браке и воспитывающая несовершеннолетнего ребенка, сведения об отце которого внесены в запись акта о рождении ребенка по ее указанию или по указанию другого лица, подавшего заявление о регистрации рождения;

– усыновитель (удочеритель), не состоящий в браке и воспитывающий несовершеннолетнего ребенка.

С целью реализации положений данного решения Конституционного Суда изменения внесены в статьи 16, 268 и 271 Трудового кодекса. С учетом внесенных изменений:

1) запрещается отказывать одиноким родителям в заключении трудового договора по мотивам, связанным с наличием детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет);

2) не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя:

– с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет;

– с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет).

– в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса);

– в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании (пункт 5 статьи 42

до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет). При отказе в заключении трудового договора этим категориям работников наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения.

Кроме того, уточнены основания увольнения, по которым не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с женщинами, имеющими детей, и одинокими родителями. Так, с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет, трудовой договор не может быть расторгнут по инициативе нанимателя по следующим основаниям:

- в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса);
- несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (пункт 3 статьи 42 Трудового кодекса);
- несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (пункт 4 статьи 42 Трудового кодекса);
- неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании (пункт 5 статьи 42 Трудового кодекса).

В целях реализации решения Конституционного Суда Республики Беларусь от 18 сентября 2014 г. № Р-946/2014 «О понятии «одинокая мать» в трудовых правоотношениях» в статью 1 Трудового кодекса включено понятие «одиноким родителем» и его определение. Так, одинокими

труда. С приказом (распоряжением) о временном переводе наниматель знакомит работника под роспись.

Временный перевод работника к другому нанимателю будет являться следствием гражданско-правовых отношений между юридическими лицами (нанимателями) и формой реализации достигнутых договоренностей между двумя нанимателями. При временном переводе новый трудовой договор с работником не будет заключаться, но при выполнении работ у другого нанимателя работник должен будет подчиняться новому нанимателю.

Следует обратить внимание на то, что в статье 30 Трудового кодекса уточняется норма о том, что трудовой договор с работником заключается при переводе на другую постоянную работу у того же нанимателя.

Новый наниматель обеспечивает для работника условия труда, в том числе охрану труда, а работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка этого нанимателя. При этом новому нанимателю не нужно будет вносить изменения в штатное расписание в связи с работой у него временного работника, т. е. наличие (введение) штатной единицы в штатном расписании не требуется.

Другой наниматель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе обязательных для соблюдения технических нормативных правовых актов, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работника в процессе трудовой деятельности.

Иные обязанности другого нанимателя по обеспечению условий труда работника определяются гражданско-правовым договором между нанимателями.

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 у работника заключен трудовой договор.

Заработная плата работнику будет выплачиваться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (часть первая статьи 68 Трудового кодекса).

Новая статья 68 Трудового кодекса также будет регулировать вопросы оплаты труда при временном переводе в связи с производственной необходимостью (пункт 2 части первой статьи 32<sup>1</sup>) и простоем (пункт 3 части первой статьи 32<sup>1</sup>), а не оплаты временного замещения, которое исключено из Трудового кодекса.

Так, оплата труда при временном переводе в связи с производственной необходимостью будет производиться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При временном переводе работника на другую работу в связи с простоем оплата труда должна производиться по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на временно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже их тарифной ставки (тарифного оклада), оклада.

Таким образом, статья 32<sup>1</sup> Трудового кодекса предоставляет право нанимателю как переводить работника на срок до шести месяцев суммарно в течение календарного года на другую работу в рамках одной организации, так и поручать ему выполнение работы у другого нанимателя. При временном переводе действие трудового договора продолжается, другой трудовой договор с работником не заключается, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом. Срок временного перевода работника к другому нанимателю не может превышать срока действия трудового договора.

## **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

### **Регулирование труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности**

В ст. 263 Трудового кодекса «Запрещение и ограничение ночных, сверхурочных работ, работы в государственные праздники, праздничные, выходные дни и направления в служебную командировку женщин» снят запрет на привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, в выходные дни и на направление в служебную командировку женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Нанимателю предоставлено право привлекать женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), в том числе женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к этим работам, но только с их письменного согласия. Данная корректировка вызвана тем, что многие женщины, работа которых связана с частыми служебными командировками, не могут выйти на работу до достижения ребенком возраста 3 лет в связи с существующим запретом на направление их в служебные командировки.

Из ч. 5 ст. 265 Трудового кодекса «Дополнительный свободный от работы день» исключено слово «работнику» с целью уточнения нормы, устанавливающей, что дополнительный свободный от работы день в неделю не предоставляется в ту неделю, в которую предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц.

Изменения претерпела и статья 268 Трудового кодекса, устанавливающая гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей, одиноким родителям. Данная статья устанавливает запрет на отказ женщинам в заключении трудового договора и снижение им заработной платы по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким родителям – с наличием ребенка в возрасте

статьи 216 Трудового кодекса сроки предоставления отпусков работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального и высшего образования, не соответствовали срокам экзаменационных сессий, установленным типовыми учебными планами. В этой связи для таких работников устанавливается отпуск до 18 календарных дней (для среднего специального образования) и до 28 календарных дней (для высшего образования) без разделения по курсам обучения.

Трудовым кодексом устанавливаются отпуска следующей продолжительности:

- работникам, осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального и высшего образования в заочной форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году – до 30 календарных дней;

- работникам при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования:

- на период сдачи государственных экзаменов – 21 календарный день;

- на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы), магистерской диссертации – 90 календарных дней.

В целях обеспечения реализации права на образование работникам, осваивающим содержание образовательных программ при получении высшего образования II ступени (магистратура) и послевузовского образования в форме соискательства, Трудовым кодексом предусмотрено ежегодное предоставление отпуска для сдачи кандидатских экзаменов продолжительностью 15 календарных дней.



### **Прекращение трудового договора. Обязанности работников и нанимателей**

Законом № 219-З внесены изменения в статьи 36, 38, 41, 42, 43 и 47 Трудового кодекса, регулирующие вопросы прекращения срочного трудового договора, расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, а также определяющие порядок и условия его расторжения и устанавливающие дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях.

Часть 3 ст. 36 Трудового кодекса «Трудовые отношения при переподчинении, реорганизации организации и смене собственника имущества» откорректирована в связи с отсутствием в законодательстве о труде порядка регулирования трудовых отношений с работниками при передаче предприятий, в которых они работают, как имущественных комплексов в аренду или доверительное управление, которые в последнее время стали применяться в качестве возможного варианта финансового оздоровления организации.

Статья 38 Трудового кодекса, предусматривающая основания прекращения срочного трудового договора, изложена в новой редакции в целях корреспонденции ее норм с новыми нормативными правовыми предписаниями, изложенными в статье 17 Трудового кодекса.

Статья 41 Трудового кодекса «Расторжение срочного трудового договора по требованию работника», несмотря на то что она содержит открытый перечень, дополнена новым основанием досрочного

расторжения срочного трудового договора. Это дополнение обосновывается приоритетом военной службы перед другими видами деятельности и в связи с этим необходимостью скорейшего расторжения трудового договора с работником, поступившим на военную службу по контракту.

Статьи 42 и 47 Трудового кодекса, устанавливающие соответственно основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя и дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях, изменены в связи с приведением норм Трудового кодекса в соответствие с Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5).

Основания расторжения нанимателем трудового договора, перечисленные в подпунктах 6.8–6.14 пункта 6 Декрета № 5, отражены в качестве общих оснований увольнения вне зависимости от вида заключенного с работником трудового договора.

Помимо данных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом, трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в соответствии с пунктом 1 статьи 47 Трудового кодекса в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (ее обособленного подразделения), его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями, в том числе сокрытия руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения.

Кроме того, аналогично тому, как это сделано в подпункте 6.2 пункта 6 Декрета № 5, отдельные (виновные) основания прекращения трудовых отношений, которые в прежней редакции Трудового кодекса рассматривались как самостоятельные, объединены теперь в пункте 7

ремесленную деятельность, деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма. Такое дополнение обусловлено многочисленными обращениями граждан, которые не могут реализовать свое право на такой отпуск в связи с тем, что мать ребенка, например, работает в дипломатическом представительстве иностранного государства.

Трудовой кодекс дополнен новой статьей 186, согласно которой при рождении ребенка и воспитании его в семье наниматель обязан по желанию отца (отчима) ребенка предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней. При этом иная продолжительность, оплата данного отпуска могут быть предусмотрены коллективным договором или самим нанимателем. Отпуск будет предоставляться по заявлению отца в течение шести месяцев после рождения ребенка. Это будет период, в течение которого уход за новорожденным смогут осуществлять оба родителя одновременно, если у них есть такое желание

Согласно статье 191 Трудового кодекса при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии, наниматель вправе с согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. Согласно изменениям, включенным в данную статью Трудового кодекса, согласие работника на предоставление данного отпуска должно быть выражено в письменной форме. Кроме того, закрепляется, что продолжительность предоставляемого работнику отпуска суммарно не должна превышать шести календарных месяцев в течение календарного года.

Изменился подход к продолжительности предоставления отпусков в связи с получением образования. Установленные предыдущей редакцией

уточнена. В данной норме речь идет о возможности продления трудового отпуска работнику при наступлении у него временной нетрудоспособности во время трудового отпуска. При этом в ч. 2 не уточнено, на количество календарных дней какого периода может быть продлен трудовой отпуск – нетрудоспособности или трудового отпуска. В связи с этим уточняется норма о продлении трудового отпуска на соответствующее число календарных дней трудового отпуска, выпадающего на дни временной нетрудоспособности работника.

Часть 3 ст. 174 Трудового кодекса «Разделение трудового отпуска на части. Отзыв из отпуска» дополняется сформированной практикой применения нормой, уточняющей порядок выплаты денежной компенсации за часть неиспользованного трудового отпуска в связи с отзывом из отпуска только при условии использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска (корреспондирует с нормой ч. 3 ст. 170 Трудового кодекса о том, что оставшаяся часть трудового отпуска не может быть менее 14 календарных дней и предоставляется до окончания текущего рабочего года).

Статья 185 Трудового кодекса дополнена случаями, при наступлении которых работающие отец или другой родственник, член семьи ребенка будут иметь вместо матери право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а именно, если мать работает в представительстве международной организации в Республике Беларусь, дипломатическом представительстве, консульском учреждении иностранного государства, аккредитованных в Республике Беларусь. Кроме того, уточнено, что отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи ребенка в случае, если мать ребенка на территории Республики Беларусь вышла на работу (службу), учебу, проходит подготовку в клинической ординатуре в очной форме или является адвокатом, нотариусом, индивидуальным предпринимателем, творческим работником, физическим лицом, осуществляющим

статьи 42 Трудового кодекса и определяются как «однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей»:

- прогул (в т.ч. 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.

Как видно из приведенного выше фрагмента, пункт 7 статьи 42 Трудового кодекса дополнен новым основанием увольнения, закрепленным ранее только в подпункте 3.5 пункта 3 Декрета № 5 и представляющим собой нарушение работником производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь.

Принимая во внимание, что увольнение по данному основанию производится с одновременным уведомлением профсоюза, соответствующее дополнение внесено в статью 46 Трудового кодекса.

Что касается статьи 43 Трудового кодекса, изложенной в новой реакции, необходимо обратить внимание на норму, устанавливающую, что

при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 статьи 42 Трудового кодекса наниматель обязан заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка и выплатить выходное пособие согласно статье 48 Трудового кодекса. Кроме прочего, статья дополнена новой частью: когда прогул без уважительных причин продолжается два и более рабочих дня подряд, наниматель вправе издать приказ (распоряжение) об увольнении работника с первого дня прогула.

В соответствии с Законом № 219-3 дополнен перечень обстоятельств, не зависящих от воли сторон, по которым трудовой договор подлежит прекращению. Таким обстоятельством теперь является и прекращение (приостановление) 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 в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу. Данная норма закреплена в пункте 8 статьи 44 Трудового кодекса.

Законом № 219-3 предусмотрена корректировка статьи 48 Трудового кодекса, в результате которой увеличен размер выходного пособия в случае увольнения работника по основанию, указанному в пункте 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда) по причине установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени. Работнику в данном случае выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

По общему правилу при прекращении трудового договора по основанию, указанному в пункте 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных

Однако дополнительный поощрительный отпуск, предоставляемый в соответствии со статьей 160 Трудового кодекса, будет суммироваться только к 24 календарным дням.

Пункт 2 ст. 164 Трудового кодекса «Периоды, включаемые в рабочий год» дополнен положениями о включении в рабочий год отдельных периодов, которые непосредственно не упоминаются в законодательстве (период трудового отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха, период отстранения от работы в определенных случаях), но на практике вызывают многочисленные обращения в государственные органы по вопросу включения их в рабочий год.

В ст. 166, 168, 305 Трудового кодекса с целью предоставления дополнительных возможностей семьям по совмещению трудовой деятельности с воспитанием детей перечень категорий лиц, которым предоставляются гарантии, установленные нормами указанных статей Трудового кодекса, дополняется категорией отцов (отчимов). Новая редакция статьи 168 Трудового кодекса «Очередность предоставления трудовых отпусков» распространяет преимущества в вопросе очередности предоставления трудовых отпусков на «матерей (мачех), воспитывающих двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матерей (мачех), отцов (отчимов), воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет».

Статья 169 Трудового кодекса «Обязанность нанимателя уведомлять работника о времени начала трудового отпуска» изложена в новой редакции. Пересмотрен существующий порядок уведомления работника, идущего в отпуск не по графику, о начале трудового отпуска. На практике соблюсти двухнедельный срок уведомления нанимателем работника не всегда представляется возможным ввиду того, что стороны могут непосредственно перед началом отпуска договориться о переносе его начала, например, на одну неделю раньше.

Часть 2 ст. 171 Трудового кодекса «Право работника на перенос или продление трудового отпуска в течение текущего рабочего года»



продолжительность основного отпуска от 30 до 56 календарных дней. В Перечне № 2 предусмотрены следующие категории работников и продолжительность отпуска:

- работники, признанные инвалидами (30 календарных дней);
- работники моложе восемнадцати лет (30 календарных дней);
- работники, работающие в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС:
  - за работу в зоне с правом на отселение основной отпуск (37 календарных дней);
  - за работу в зонах первоочередного отселения и последующего отселения, эвакуации (отчуждения) (44 календарных дня);
  - работники профессиональных аварийно-спасательных служб (30 календарных дней).

Таким образом, указанным категориям работников отпуск за ненормированный рабочий день (статья 158 Трудового кодекса), за продолжительный стаж работы (статья 159 Трудового кодекса), дополнительный поощрительный отпуск (статья 160 Трудового кодекса), также суммируется к 24 календарным дням. Вместе с тем, кроме дополнительных отпусков, предусмотренных Трудовым кодексом, работникам, работающим по контракту, предоставляется дополнительный поощрительный отпуск до 5 календарных дней включительно. Ввиду обязательного требования о предоставлении данного дополнительного отпуска, он присоединяется к основному отпуску, на который работник имеет право, в том числе к так называемому «удлиненному отпуску».

Действующей статьей 162 Трудового кодекса не предусмотрен порядок суммирования дополнительного поощрительного отпуска работникам, с которыми заключены контракты. Суммирование дополнительного поощрительного отпуска будет производиться к той продолжительности основного отпуска, которая установлена частью первой статьи 155 Трудового кодекса и постановлением № 100 (Перечень № 1 и Перечень № 2), т. е. на которые работник имеет право.

условий труда) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка. Напомним, что после вступления в силу Закона № 219-3 применяется месячный срок уведомления работника об изменении существенных условий труда.

В новой редакции статьи 49 Трудового кодекса наряду с определением того, что является отстранением от работы, изложен порядок оформления такого отстранения, а также порядок последующего допуска к работе отстраненного от нее работника. Так, наниматель наделяется правом незамедлительно отстранить работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба, до устранения нарушений.

Корректировка статьи 50 Трудового кодекса в соответствии с Законом № 219-3 направлена на оптимизацию и совершенствование работы по ведению нанимателями – физическими лицами кадрового делопроизводства при регулировании трудовых отношений с работниками. И нормой этой статьи Трудового кодекса предусмотрено, что трудовые книжки заполняются нанимателем (за исключением нанимателя – физического лица) на всех работников, работающих свыше 5 дней, в том числе поступающих на работу впервые, если работа у данного нанимателя является для работника основной. Таким образом, с вступлением в силу изменений в Трудовой кодекс ведение трудовых книжек нанимателями – физическими лицами отменено. Данная корректировка Инструкции направлена на либерализацию ведения малого бизнеса, оптимизацию и совершенствование работы по ведению нанимателями – физическими лицами кадрового делопроизводства при регулировании трудовых отношений с работниками.

Одновременно постановлением от 10 января 2020 г. № 1 «Об изменении постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40» внесены дополнения

в абзац второй пункта 11 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденную постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40 «О трудовых книжках». Этот абзац определяет перечень сведений, которые не вносятся в трудовую книжку в связи с тем, что при осуществлении таких видов деятельности нормы законодательства о труде на граждан не распространяются. Так, помимо сведений о работе по гражданско-правовым договорам и осуществлении предпринимательской деятельности, в трудовую книжку не вносятся сведения об осуществлении: адвокатской деятельности; нотариусом нотариальной деятельности; деятельности по оказанию услуг в сфере агротуризма, иных видов деятельности в соответствии с законодательством. Постановление вступает в силу 28 января 2020 г.

Во исполнение Закона № 219-З внесены изменения и дополнения в статьи 54 и 55 Трудового кодекса, касающиеся обязанностей нанимателей при приеме на работу и организации труда работников.

Так, в статье 54 Трудового кодекса в перечне обязанностей нанимателей при приеме на работу пункт 5 изложен в новой редакции, согласно которой наниматель обязан заключить трудовой договор в письменной форме, оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись.

В статье 55 Трудового кодекса ряд обязанностей нанимателей при организации труда работников приведен в соответствие с практикой их реализации. В частности, при организации труда работников наниматель обязан:

- обеспечивать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину (п. 2 ст. 55 Трудового кодекса);
- своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними под роспись, создавать условия для ознакомления работника с локальными правовыми актами, затрагивающими его права и обязанности (п. 10 ст. 55 Трудового кодекса);
- представлять по запросу контролирующих (надзорных)

имеют право на основной отпуск продолжительностью 24 календарных дня. Новая редакция статьи 162 Трудового кодекса регламентирует, что дополнительный отпуск присоединяется к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня, если иное не предусмотрено законодательством. При наличии у работника права на несколько дополнительных отпусков (отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (далее – отпуск за вредные условия труда) – статья 157 Трудового кодекса, за ненормированный рабочий день – статья 158 Трудового кодекса, за продолжительный стаж работы – статья 159 Трудового кодекса, дополнительный поощрительный отпуск – статья 160 Трудового кодекса) их продолжительность суммируется. Таким образом, все вышеназванные дополнительные отпуска суммируются к 24 календарным дням и, если их несколько, суммируются между собой.

Как известно, основной трудовой отпуск большинства работников составляет 24 календарных дня (часть первая статьи 155 Трудового кодекса), но для отдельных категорий работников Правительством Республики Беларусь установлен основной отпуск продолжительностью более 24 календарных дней. Так, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» (далее – постановление № 100), установлены: перечень организаций и должностей педагогических работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней, согласно приложению 1 к постановлению № 100 (далее – Перечень № 1); перечень категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней, согласно приложению 2 к постановлению № 100 (далее – Перечень № 2). Непосредственно должности педагогических работников и конкретная продолжительность их основного отпуска более 24 календарных дней установлены Перечнем № 1. В зависимости от учреждения образования и занимаемой должности педагогического работника установлена конкретная

## ОТПУСКА



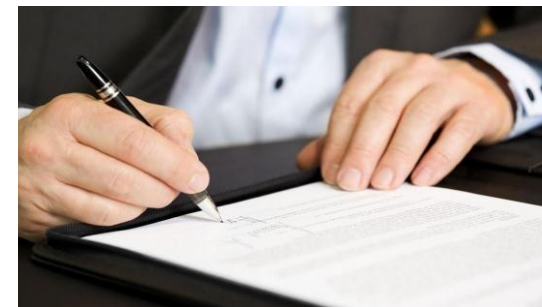
Статья 161 Трудового кодекса «Замена отпуска денежной компенсацией» дополнена нормой, которая предоставляет возможность работнику заменить денежной компенсацией одну из частей трудового отпуска или определенное количество дней из этой части при разделении трудового отпуска на части. Такую замену следует рассматривать как исключение из общего правила использования трудового отпуска. Предполагается, что при реализации данной нормы стороны будут соблюдать следующие условия и порядок:

- требуется письменное заявление работника и согласие нанимателя;
- соглашение сторон о замене трудового отпуска денежной компенсацией должно быть оформлено до начала отпуска;
- не менее 21 календарного дня отпуска должно быть использовано по прямому назначению;
- работник должен отработать весь свой рабочий год, под которым понимается 12 месяцев за минусом суммарной продолжительности трудового отпуска, на который работник имеет право.

Статья 162 Трудового кодекса «Суммирование трудовых отпусков» изложена в новой редакции в связи с возникающими на практике вопросами ее применения, когда работник имеет право на основной отпуск продолжительностью 24 календарных дня и более 24 календарных дней. Согласно статье 155 Трудового кодекса работники

органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, информацию и (или) документы, ведение которых предусмотрено законодательством о труде и об охране труда, или сообщать об их отсутствии (п. 14 ст. 55 Трудового кодекса);

- оформлять изменения условий и прекращение трудового договора с работником приказом (распоряжением) и объявлять его работнику под роспись (п. 15 ст. 55 Трудового кодекса).



### **Продление (заключение) контрактов с работниками**

Действующим законодательством определены предельные минимальный и максимальный сроки действия контрактов – это один год и пять лет соответственно. Наниматели вправе в пределах пятилетнего срока действия контракта продлевать контракт как на один год, так и на более продолжительные сроки.

Вопросы, связанные с обеспечением трудовых гарантий в части заключения, продления контрактов с отдельными категориями работников, регулируются Указом Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» (далее – Указ № 180). Положения Указа № 180 о продлении (заключении новых контрактов) имплементированы в Трудовой кодекс в неизменном виде. Вместе с тем претерпели изменения нормы в части продления контрактов с работниками, на которых не распространяется Указ № 180.

Согласно новой статье 261<sup>3</sup> Трудового кодекса каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. С 28 января 2020 г. продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

Процедура продления (заключения новых) контрактов с работниками в соответствии с данными нормами не идентична порядку предоставления гарантий по заключению (продлению) контрактов с отдельными категориями работников (беременными женщинами, женщинами, имеющими детей, работниками предпенсионного возраста) предоставляемыми в соответствии с Указом № 180 и закрепляемыми в статье 261<sup>5</sup> Трудового кодекса, соблюдение которых является обязательным для нанимателя независимо от его желания или нежелания продлевать или заключать контракты с данными категориями работников.

Таким образом, наниматель будет обязан продлить (заключить) контракт на длительные сроки, если стороны (и работник, и наниматель) примут согласованное решение о продлении трудовых отношений, основанных на контракте. При этом по желанию работника контракт

работника на новую работу, ему выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула. При взыскании в пользу работника среднего заработка в случае восстановления работника на прежней работе подлежат зачету выплаченные ему при увольнении выходное пособие, компенсации, иные выплаты, на которые работник имел право в соответствии с законодательством и (или) коллективным договором, иными локальными правовыми актами, связанные с увольнением, заработная плата, полученная за время работы у другого нанимателя после незаконного увольнения, пособие по временной нетрудоспособности, выплаченное в пределах срока оплачиваемого вынужденного прогула. При незаконном переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы работнику выплачиваются по решению органа, рассматривавшего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Наниматель может произвести выплаты, предусмотренные этой статьей, при отсутствии решения органа, рассматривавшего трудовой спор.

индивидуальные трудовые споры, стороной которых является руководитель организации, выступающий в качестве работника, рассматриваются судами. Это вызвано необходимостью объективного рассмотрения индивидуального трудового спора, стороной которого является руководитель организации. Комиссия по трудовым спорам не может выступать первичным органом рассмотрения такого спора, поскольку члены комиссии находятся в подчинении руководителя организации, что может оказывать влияние на результат рассмотрения спора по существу.

Часть 2 ст. 236 Трудового кодекса «Компетенция комиссии по трудовым спорам» дополняется новым пунктом, предусматривающим расширение компетенции комиссии по трудовым спорам за счет наделения ее полномочиями по рассмотрению трудовых споров о применении мер дисциплинарного взыскания, кроме увольнения. Это позволит уменьшить нагрузку на суды.

Изменен порядок рассмотрения трудовых споров по заявлению работника об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием с целью предоставления в последующем возможности досудебного порядка рассмотрения таких споров (статья 241 Трудового кодекса). Такие споры смогут рассматривать Департамент государственной инспекции труда либо суд по выбору работника, а не только суд, как это было предусмотрено.

Корректировка ч. 1 ст. 244 Трудового кодекса «Оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы» произведена в связи с необходимостью разрешения постоянно возникающих на практике вопросов зачета определенных сумм, выплаченных работнику во время вынужденного прогула, при взыскании в пользу работника среднего заработка в случае восстановления его на прежней работе. Теперь данная статья говорит, что в случаях восстановления работника на прежней работе, а также изменения формулировки причины увольнения, которая препятствовала поступлению

может быть продлен (заключен) и на меньший срок (но не менее одного года при заключении нового контракта). Кроме того, в качестве работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, следует рассматривать работника, у которого к дате истечения срока действия контракта не имеется неснятого (непогашенного) в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

При этом, обращаем внимание, что при решении вопроса о продлении (заключении) контракта с работником предпенсионного возраста, в силу пункта 3 части третьей статьи 261<sup>5</sup> Трудового кодекса, следует учитывать не только применение к такому работнику мер дисциплинарного взыскания, но и применение иных мер правового воздействия (к примеру, лишение (снижение) премии). С работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, контракты продлеваются (заключаются новые) в порядке, предусмотренном статьей 261<sup>3</sup> Трудового кодекса.

Таким образом, следует помнить, что положения статьи 261<sup>3</sup> Трудового кодекса о длительных сроках продления (заключения) контракта применяются в случае, если стороны приняли согласованное решение о продлении трудовых отношений, основанных на контракте. Но если нанимателем будет принято решение о прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, работник не будет иметь право требовать их продления. В связи с этим в части пятой статьи 261<sup>3</sup> Трудового кодекса закрепляется, что контракт прекращается в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если Трудовым кодексом (статья 261<sup>5</sup>) или иными законодательными актами не установлена обязанность нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт, а также если возникли основания для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок (статья 261<sup>4</sup> Трудового кодекса).

## ОПЛАТА ТРУДА



В соответствии с Законом № 219-3 изменениям и дополнениям подвергнута глава 6 Трудового кодекса, которая устанавливает систему государственных гарантий в области оплаты труда работников и содержит нормы, регламентирующие отношения, связанные с оплатой труда при совмещении должностей служащих (профессий рабочих), временном переводе и увольнении работника.

В связи с введением в употребление термина «базовая ставка» статья 56 Трудового кодекса, устанавливающая систему государственных гарантий по оплате труда работников, наряду с величиной минимальной заработной платы в Республике Беларусь включает в систему государственных гарантий по оплате труда работников:

- размер базовой ставки для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – бюджетные организации) (п. 2 ст. 56 Трудового кодекса);'

- тарифы оплаты труда работников бюджетных организаций и государственных служащих – оклады, определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных организаций, месячные должностные оклады государственных служащих (п. 3 ст. 56 Трудового кодекса).

отнесена к дистанционной работе, регулируемой главой 25<sup>1</sup> Трудового кодекса. Такой режим работы может быть установлен в трудовом договоре или локальном правовом акте нанимателя. При этом в указанных документах должно найти отражение подробное регулирование такого режима, включая права, обязанности работника и нанимателя, условия работы вне рабочего места, способы обеспечения охраны труда и т. д.



### Разрешение трудовых споров

В современных условиях особую значимость приобретает своевременное и объективное разрешение трудовых споров. Надлежащее правовое обеспечение защиты трудовых прав и законных интересов работников и нанимателей способствует повышению эффективности наемного труда и развитию национальной экономики. В связи с этим для формирования четкого представления об индивидуальном трудовом споре в ч. 1 ст. 233 Трудового кодекса закреплено определение термина «индивидуальный трудовой спор» – это неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора.

Статья 234 Трудового кодекса «Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров» дополнена новой частью:

(производственные, организационные, экономические), то при переводе работника на дистанционную работу наниматель обязан представить доказательства, подтверждающие, что данные существенные условия труда меняются именно по обоснованным конкретным причинам. При отсутствии таких доказательств изменение существенных условий труда работника нельзя признать законным и обоснованным. Таким образом, если переход на дистанционную работу осуществляется по инициативе нанимателя, то требуется применение условий и порядка, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса. Переход с дистанционной работы на обычную работу с предоставлением рабочего места может быть осуществлен в порядке, аналогичном приведенному выше порядку перехода на дистанционную работу. Обмен документами, ознакомление с приказами о наложении дисциплинарных взысканий В соответствии с частью шестой статьи 199 Трудового кодекса приказ (распоряжение, постановление, решение, протокол) о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок со дня издания, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах. С учетом положений части пятой статьи 307<sup>1</sup> Трудового кодекса после издания приказа о дисциплинарном взыскании, налагаемом на дистанционного работника, работник может быть ознакомлен с ним путем обмена электронными документами или файлами с текстами этих документов в электронном виде с обязательным последующим направлением в течение двух рабочих дней работнику копий документов на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

Как отмечалось ранее, главной отличительной чертой дистанционной работы является отсутствие у работника рабочего места. В этой связи работа, при которой работник, имея рабочее место, время от времени осуществляет работу вне своего рабочего места, не может быть

Кроме того, в статье 56 Трудового кодекса в новой редакции изложен пункт 7, в результате чего в систему государственных гарантий по оплате труда включены:

- обеспечение своевременности выплаты заработной платы;
- реализация государственных гарантий в части ее размеров.

В новой редакции изложена и статья 60 Трудового кодекса. В ней определены такие понятия, касающиеся тарифов оплаты труда работников бюджетных организаций, как базовая ставка, кратный размер базовой ставки, тарифный разряд, коэффициент тарифного разряда тарифной сетки, тарифная сетка, оклад, профессионально-квалификационные группы.

Нормативным правовым предписанием статьи 60 Трудового кодекса установлено, что перечень типов организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

В новой редакции также изложена статья 61 Трудового кодекса, в которой сформулированы основные понятия и определения оплаты труда (заработной платы) работников. Согласно ей оплата труда работников, за исключением работников бюджетных организаций, производится на основе тарифных ставок (тарифных окладов), определяемых коллективным договором, соглашением или нанимателем.

Оплата труда работников бюджетных организаций производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и тарифную сетку.

Постановлением Совета Министров Республики от 13 декабря 2019 г. № 862 «Об установлении размера базовой ставки» для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций установлена базовая ставка в размере 185 руб. Тарифная сетка установлена

постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 № 138 в приложении 1.

Статья 63 Трудового кодекса, предоставляющая нанимателю право устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда работников, изложена в новой редакции. Так, формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующие (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующие (доплаты в соответствии со статьями 62, 67, 69 и 70 Трудового кодекса и иные выплаты) выплаты, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора.

В соответствии с Законом № 219-3 в новой редакции изложены статьи 67 и 68 Трудового кодекса, устанавливающие порядок оплаты труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей отсутствующего работника и при временном переводе.

Так, согласно статье 67 Трудового кодекса работникам, выполняющим у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительную работу по другой или такой же должности служащего (профессии рабочего) без освобождения от своей основной работы, производится доплата. При этом перечислены виды работы, которая может выполняться как дополнительная. Совмещение может осуществляться путем выполнения дополнительной работы по другой вакантной должности, предусмотренной штатным расписанием. Таким образом, в данном случае обязательным условием является наличие вакансии по должности (профессии) в штатном расписании. При этом работник не освобождается от своей основной работы в течение установленной трудовым договором продолжительности рабочего дня.

Расширение объема работ (зоны обслуживания) осуществляется в рамках одной и той же вакантной профессии (должности).

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника осуществляется работником наряду с работой, определенной трудовым

квалификации, как правило, деятельность которых не связана с производством товаров (например, инженеры, юристы, переводчики, журналисты, редакторы, дизайнеры, программисты, аудиторы и др.). В целом, исходя из приведенных выше положений главы 25<sup>1</sup> Трудового кодекса, дистанционная работа может иметь место в случаях, когда трудовая функция работника предполагает самостоятельность в выполнении работы и возможность передавать результаты своего труда посредством использования информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе глобальной компьютерной сети Интернет.

Переход работника на дистанционную работу может быть и в процессе его работы у нанимателя. В таком случае, исходя из установленных Трудовым кодексом требований и условий осуществления дистанционной работы, данный переход должен предусматривать обязательное внесение соответствующих изменений (дополнений) в трудовой договор. Если стороны достигают соглашения о переходе на дистанционную работу в период трудовых отношений, то данное условие оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Статьей 19 Трудового кодекса предусмотрено, что содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных Трудовым кодексом. Соответственно, трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом. В соответствии со статьей 32 Трудового кодекса нанимателю предоставлено право в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре. При этом наниматель обязан соблюдать порядок, предусмотренный данной статьей. Поскольку право на изменение существенных условий труда законодатель связывает со строго определенными причинами



о прекращении трудового договора осуществляется путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника. Если ознакомление работника осуществляется путем обмена электронными документами, наниматель в день прекращения трудового договора обязан направить работнику, выполняющему дистанционную работу, оформленную надлежащим образом копию приказа на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда работника, выполняющего дистанционную работу, наниматель обязан ознакомить работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными или рекомендованными нанимателем. Иные обязанности нанимателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда могут предусматриваться трудовым договором (статья 307<sup>3</sup> Трудового кодекса).

Глава 251 Трудового кодекса устанавливает, в том числе особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу, в части режима рабочего времени и времени отдыха. В частности, в соответствии со статьей 307<sup>4</sup> Трудового кодекса режим рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу, устанавливается по согласованию с нанимателем трудовым договором либо определяется работником самостоятельно, что указывается в трудовом договоре. Организация учета рабочего времени и времени отдыха, необходимость предоставления перерывов в течение рабочего дня определяются трудовым договором. Исходя из приведенных норм, вопросы организации учета рабочего времени работника должны быть отражены в трудовом договоре.

В настоящее время посредством использования информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе, глобальной компьютерной сети Интернет могут осуществлять работу специалисты с разной степенью

договором как по той же, так и по другой должности (профессии).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, объем поручаемой работы, а также размер доплаты устанавливаются приказом (распоряжением) нанимателя с письменного согласия работника без заключения трудового договора по совмещаемой должности (профессии). При этом наниматель имеет право отменить приказ о выполнении другой работы, а работник также имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня.

Размер доплаты устанавливается нанимателем по соглашению с работником с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а для бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – Правительством или уполномоченным им органом.

В соответствии со статьей 68 Трудового кодекса при временном переводе с письменного согласия работника (п. 1 ч. 1 ст. 32<sup>1</sup> Трудового кодекса) и в связи с производственной необходимостью (п. 2 ч. 1 ст. 32<sup>1</sup>) оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При временном переводе работника на другую работу в случае простоя (п. 3 ч. 1 ст. 32<sup>1</sup>) оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на повременную оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже их тарифной ставки (тарифного оклада).

В соответствии с Законом № 219-3 уточнена норма, регламентирующая в статье 73 Трудового кодекса сроки и периодичность

выплаты заработной платы. Так, выплата заработной платы, как определено, производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц, если иная периодичность не определена контрактом.

Согласно Закону № 219-3 статья 77 Трудового кодекса, устанавливающая сроки расчета при увольнении, также изложена в новой редакции. Согласно названной статье при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал или если трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее дня, следующего за днем предъявления работником требования о расчете. Выплаты, установленные системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производятся в порядке, установленном локальными правовыми актами, не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период работникам организации. В ч. 3 ст. 77 также уточнен перечень выплат, на которые могут претендовать родные и близкие умершего работника.

письменные задания, иную информацию для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя, связанные с изменением и прекращением трудового договора, определяются трудовым договором. Способы и периодичность рабочих контактов работника, выполняющего дистанционную работу, с нанимателем также определяются трудовым договором. Письменные задания, иная информация для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, а также иные документы, не требующие ознакомления работника под роспись, могут направляться путем обмена файлами с текстами документов в электронном виде.

При этом в случае необходимости ознакомления работника с документами под роспись работник, выполняющий дистанционную работу, может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами или файлами с текстами этих документов в электронном виде с обязательным последующим направлением в течение двух рабочих дней работнику копий документов на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении. Что касается изменения и прекращения трудового договора с дистанционным работником, то дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, могут заключаться путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника. Если соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается путем обмена электронными документами, то наниматель обязан направить в течение двух рабочих дней со дня заключения соглашения работнику, выполняющему дистанционную работу, оформленный надлежащим образом экземпляр данного соглашения на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении. Ознакомление работника, выполняющего дистанционную работу, с приказом нанимателя

для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий.

Отличительной особенностью данной формы трудовых отношений является то, что наниматель не создает работнику рабочее место, к примеру, непосредственно в офисе или другом помещении. В связи с этим в трудовом договоре обязательно должно быть указано, что работа является дистанционной. Местом заключения трудового договора, а также дополнительных соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора является место нахождения нанимателя. В отличие от работников-надомников, которые выполняют работу по месту своего жительства или в других помещениях по их выбору вне помещений нанимателя, работник, осуществляющий дистанционную работу, сможет выполнять поручаемую ему работу с использованием информационно-коммуникационных технологий в любом месте, где будет удобно самому работнику.

На работников, осуществляющих дистанционную работу, распространяются общие нормы Трудового кодекса, в том числе в части продолжительности рабочего времени и времени отдыха, предоставления отпусков, гарантий и компенсаций и т. д. Таким образом, лицам, работающим на дистанции и заключившим трудовой договор, предоставляются все социально-трудовые гарантии, предусмотренные законодательством о труде. Требования к содержанию и условиям трудового договора соответствуют положениям статьи 19 Трудового кодекса с установлением особенностей по выполнению работы дистанционных работников.

В соответствии со статьей 307<sup>2</sup> Трудового кодекса заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника. Условия обмена между нанимателем и работником, выполняющим дистанционную работу, электронными документами или сообщениями в электронном виде (в том числе СМС-сообщениями, файлами и записями), содержащими

## НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С РЕГУЛИРОВАНИЕМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



### Рабочее время и время отдыха

Согласно дополнению, включенному в статью 123 Трудового кодекса, в случае производственной необходимости (часть вторая статьи 33 Трудового кодекса) наниматель имеет право изменить последовательность чередования работников по сменам, предупредив об этом работника не позднее чем за день до начала смены. Одновременно внесено изменение в статью 32 Трудового кодекса. Данное изменение позволит оперативно организовать работу работников в организациях с непрерывным производственно-технологическим циклом, а также обеспечивающих постоянное непрерывное обслуживание населения, т. е. без уведомления об изменении существенных условий труда. Иными словами, нанимателям не потребуется уведомлять работника об изменении режима рабочего времени в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в случаях, когда другой работник, который должен был приступить к работе в соответствии с графиком работы (сменности), отсутствует (например, по болезни либо иной незапланированной причине).

В соответствии с действующими нормами Трудового кодекса внесение изменений в утвержденный и согласованный график работ (сменности) по инициативе нанимателя оформляется в том же порядке, что и сам график, т. е. с соблюдением процедур утверждения, согласования

и уведомления, т. е. применяются нормы статьи 32 Трудового кодекса, согласно которым данное изменение признается изменением существенных условий труда. В целях расширения практики применения режима гибкого рабочего времени исключена статья 131 Трудового кодекса, которая устанавливала ограничения применения режимов гибкого рабочего времени. В силу специфики сменной работы в статье 128 Трудового кодекса определено, что режим гибкого рабочего времени не устанавливается при сменной работе.

Статья 135 Трудового кодекса «Дополнительные специальные перерывы» скорректирована с целью согласования терминологии с законодательством, определяющим требования к микроклимату рабочих мест в производственных и офисных помещениях. В ч. 3 ст. 137 Трудового кодекса «Право на выходные дни» совершенствуется порядок компенсации работнику выезда в служебную командировку и возвращения из нее в выходной день. В частности, работнику в таких случаях предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха. Также для предупреждения возникновения спорных ситуаций при привлечении к работе в выходные дни ст. 142 Трудового кодекса «Работа в выходные дни с согласия или по инициативе работника» дополнена нормой о том, что согласие на такую работу работник должен выражать в письменной форме.

### **Служебные командировки**

Из статьи 93 Трудового кодекса исключена норма, согласно которой форма командировочного удостоверения устанавливается Министерством финансов. При этом определено, что форма командировочного удостоверения устанавливается нанимателем. Статьей 95 Трудового кодекса закреплено, что порядок и размеры возмещения расходов, гарантии и компенсации при служебных командировках как в пределах Республики Беларусь, так и за границу устанавливаются Правительством Республики Беларусь. В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса работник, находящийся в служебной

командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), установленными у нанимателя, к которому направлен работник. Если работник специально командирован для выполнения работы в свой выходной день, то компенсация за работу в указанный день производится в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса. При этом положения статьи 137 Трудового кодекса не предусматривали компенсацию работнику за дни выезда в служебную командировку и прибытия из нее, приходящиеся на выходные дни в случаях, когда работник не выполнял работу в указанные дни. Внесенными изменениями в статью 137 Трудового кодекса урегулирован порядок компенсации работнику при выезде в служебную командировку и возвращении из нее в свой выходной день. В частности, если согласно приказу работник выехал в служебную командировку либо возвращается из нее в свой выходной день, то нанимателем по желанию работника предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха не позднее месяца, следующего за месяцем, в котором работник находился в служебной командировке.



### **Дистанционная работа**

Трудовой кодекс дополнен отдельной главой 251, направленной на установление особенностей регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу. Статьей 307<sup>1</sup> Трудового кодекса определено, что дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием