Изменения в Трудовом кодексе

**C 1 января 2024 года вступили в силу**[**изменения Трудового кодекса**](https://pravo.by/novosti/analitika/2023/july/74720/)

**Выплата заработной платы**

В частности, изменены статьи Трудового кодекса в части периодичности выплаты заработной платы работникам, с которыми заключены контракты. Предусмотрена выплаты заработной платы не реже двух раз в месяц.

Данные изменения направлены на установление единых подходов в части периодичности выплаты заработной платы независимо от разновидности заключенного трудового договора и предусматривают выплату заработной платы не реже двух раз в месяц. При этом законодательство о труде не содержит требований к размеру каждой из частей заработной платы.

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

**Трудовой и социальные отпуска**

Изменения затронули и право на отдых – теперь можно будет разделять трудовой отпуск более чем на две части.

Так, с 1 января текущего года предусмотрена возможность разделения трудового отпуска на две и более части не только, если такое условие предусмотрено в коллективном договоре, соглашении, но и в ином локальном правовом акте организации (например, в Правилах внутреннего трудового распорядка, положении об отпусках и других документах. Такой подход будет распространяться на трудовые отпуска, предоставляемые после 1 января 2024-го безотносительно рабочего года, за который предоставляется трудовой отпуск (его части), при условии, что наниматель урегулирует деление трудового отпуска более чем на две части в локальных правовых актах. С учетом изменений, внесенных в ст. 176 ТК, наниматель обязан выплачивать средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков.

 В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

 Вместе с тем это не все изменения, связанные с предоставлением отпусков: есть и новации, касающиеся работников, получающих образование. Если они учатся по направлению нанимателя или при отсутствии такого направления, по их желанию предоставляются гарантии в соответствии с ТК, иными актами законодательства. В частности, устанавливается обязанность нанимателя предоставлять отпуска в связи с получением образования без сохранения зарплаты:

* работникам, впервые получающим среднее специальное и высшее образование;
* работникам, получающим профессионально-техническое образование, без привязки к критерию «впервые».

 Также появились новации, касающиеся работников, поступающих в аспирантуру (адъюнктуру). В частности, предусматривается обязанность нанимателя предоставлять работнику отпуск без сохранения зарплаты на время поступления его в аспирантуру (адъюнктуру). Продолжительность такого отпуска не изменилась и составляет до 12 календарных дней.

Необходимо отметить, что по общему правилу продолжительность отпуска без сохранения зарплаты по семейно-бытовым причинам составляет не более 30 календарных дней в течение календарного года.

С учетом внесенных изменений в статью 190 ТК устанавливается, что на локальном уровне продолжительность отпуска без сохранения заработной платы можно увеличить, установив его продолжительность не более трех календарных месяцев в течение календарного года, то есть не более 90 календарных дней.

Также определены случаи, когда наниматель может предоставлять такой отпуск с сохранением зарплаты. Речь о рождении ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), иных уважительных причинах. В этих случаях могут предоставляться отпуска не более трех календарных дней по каждой из причин с сохранением среднего заработка. При этом иные уважительные причины могут быть предусмотрены в коллективном договоре, ином локальном правовом акте.

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

**Дистанционная форма работы**

Новации затронули также выполнения комбинированной и временной дистанционной работы. С учетом изменений теперь дистанционная работа может выполняться:

* постоянно;
* временно (непрерывно в течение определенного срока, не превышающего шести месяцев в течение календарного года);
* быть комбинированной (выполняться постоянно или временно с чередованием в течение рабочего времени дистанционной работы и работы по месту нахождения нанимателя).

– Комбинированная дистанционная работа позволяет работнику выполнять работу на рабочем месте и дистанционно, в том числе дома (например, четыре дня – в офисе, один день – дистанционно, либо часть рабочего дня – в офисе, а часть – дистанционно), – пояснили в профильном ведомстве, добавив, что условие о выполнении комбинированной дистанционной работы может устанавливаться по договоренности между нанимателем и работником как при приеме на работу, так и впоследствии.

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

Что касается выполнения работником дистанционной работы временно, это оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. При этом, пояснили в министерстве, временная комбинированная работа также не может превышать шести месяцев в течение календарного года.

**Продолжительность работы для многодетных родителей и родителей, воспитывающих ребенка-инвалида**

Изменения коснулись и сокращения продолжительности работы на один час для многодетных родителей и родителей, воспитывающих ребенка-инвалида. В частности, статья 265 ТК дополнена нормой, устанавливающей альтернативу предоставления дополнительного оплачиваемого свободного от работы дня в неделю, который предусмотрен одному из родителей, опекуну (попечителю), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или троих и более детей в возрасте до 16 лет.

Это значит, что с 1 января текущего года по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации, вместо свободного дня в неделю можно воспользоваться ежедневным сокращением работы на один час с сохранением зарплаты.

**Время на здоровье**

И еще одно немаловажное изменение, касающееся прохождения работниками диспансеризации. В частности, им гарантируется право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

На освобождение от работы имеют право работники, проходящие диспансеризацию:

* не достигшие возраста 40 лет – на один день один раз в три года;
* достигшие возраста 40 лет – на один день один раз в год;
* достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста – на два дня один раз в год.

Напомним, что общеустановленный пенсионный возраст установлен для женщин – 58 лет, для мужчин – 63 года.

Как воспользоваться гарантией? Работнику нужно написать соответствующее заявление. Конкретный день (или дни) освобождения от работы согласовать с нанимателем. При этом последний не может отказать работнику в предоставлении дня (дней) для прохождения диспансеризации.

Порядок подачи работником заявления об освобождении от работы может быть закреплен в локальном правовом акте организации. Также в локальном правовом акте может быть предусмотрена обязанность работника о предоставлении нанимателю документов, подтверждающих прохождение ими диспансеризации.