**ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ - ИЗМЕНЕНИЯ С 2020 ГОДА**

28 января 2020 г. вступят в силу изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее - ТК). Изменения внесены почти в 200 статей ТК.

Конечно, еще будет много комментариев и разъяснений по применению новых норм. А пока мы рассмотрим самое важное, что нужно знать и к чему готовиться после наступления 2020 года.

## Продление (заключение) контрактов с работниками

Трудовой кодекс дополнен новой главой 181 «Особенности регулирования труда работников, с которыми заключен контракт».

Контракт продлевается в пределах пятилетнего срока его действия, если работник не допускает нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. На меньший срок - с его письменного согласия. По истечении пятилетнего срока контракт с такими работниками заключается минимум на 3 года (ст.2613 ТК).

## Новый вид временного перевода

Наниматель имеет право временно перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю, если работник даст письменное согласие, на срок до 6 месяцев в течение календарного года (п.1 части первой ст.321 ТК).

Регламентировано содержание приказа о временном переводе: от причины до условий оплаты (часть вторая ст.321 ТК).

## Прекращение трудового договора по инициативе нанимателя

Увеличилось количество оснований в ст.42 ТК (11 вместо 9).

Новые - незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц и неоднократное (два и более раза в течение 6 месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений.

Определились с датой увольнения за длительный прогул (два и более рабочих дня подряд) - наниматель вправе издать приказ (распоряжение) об увольнении работника с первого дня прогула (часть девятая ст.43 ТК).

## Выплата выходного пособия при увольнении

При отказе от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда по причине установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка (часть четвертая ст.48 ТК).

## Дистанционная работа

Этим отношениям посвящена новая глава 251 ТК.

Дистанционная работа - работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий (часть первая ст.3071 ТК). Лицам, работающим на дистанции и заключившим трудовой договор, будут предоставляться все социально-трудовые гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (продолжительность рабочего времени и времени отдыха, предоставление отпусков и т. д.).

Трудовой договор с работником, который работает дистанционно, заключается только при личном присутствии работника, а условия обмена документами и информацией в процессе трудовой деятельности, способы передачи результатов труда стороны определяют самостоятельно в трудовом договоре (часть третья ст.3071 ТК).

## Изменение существенных условий труда

В ст.32 сохранена норма о предупреждении работника об изменении существенных условий труда за 1 месяц. На практике она не действовала - применяли 7 календарных дней согласно подп.3.2 п.3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».

После вступления в силу изменений Закона № 219-З необходимо применять норму в 1 месяц.

Статья 32 ТК (часть вторая) дополнена нормами, согласно которым предложение нанимателя о заключении контракта с работником относится к изменению существенных условий труда.

## Служебные командировки

Форму командировочного удостоверения будет устанавливать наниматель, а не республиканский орган государственного управления, проводящий единую финансовую политику, как это определено сейчас в ст.93 ТК.

При выбытии и прибытии из командировки по приказу в выходной день наниматель по желанию работника предоставляет ему другой неоплачиваемый день отдыха не позднее месяца, следующего за месяцем, в котором работник находился в служебной командировке (часть третья ст.137 ТК).

## Работа по совместительству

Работники, находящиеся в трудовых отпусках по основному месту работы, могут работать по совместительству полный рабочий день (смену) (часть вторая ст.345 ТК).

Статья 350 дополнена новым основанием прекращения трудового договора с совместителем - работа по совместительству стала для работника основной (п.1).

## Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка

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. Коллективным договором может быть предусмотрен больший срок и оплата этого отпуска (часть первая ст.186 ТК).

## Женщины с детьми до 3 лет: командировки и работа в праздники, выходные

Разрешили женщинам (с их письменного согласия), имеющим детей в возрасте до 3 лет, работать в государственные праздники и праздничные, выходные дни и ездить в служебные командировки. Запрет остался для беременных (ст.263 ТК).