

# Изменения в Трудовом кодексе

Что изменилось в Трудовом кодексе, над новой редакцией которого в том числе в течение 2,5 лет активно работала Федерация профсоюзов Беларуси, рассказала начальник главного управления юридической работы и правового обеспечения национального профцентра Марина Лазарь.

– Проект закона, предусматривающий ряд существенных изменений для работников и нанимателей, был принят во втором чтении Палатой представителей Национального собрания Республики Беларусь, одобрен Советом Республики и 23 июля подписан главой государства.

Утвержденный нормативный акт вступит в силу через 6 месяцев с момента официального опубликования. Обновленный свод законов дополнен двумя главами, а более 190 статей подверглись корректировке. Очень важным достижением ФПБ является включение в новую редакцию ТК норм о продлении контрактов с добросовестными работниками.

В настоящее время контрактная система найма регулируется декретами и указами Президента, постановлениями Совета Министров. Благодаря принципиальной позиции Федерации профсоюзов по данному вопросу удалось добиться включения в свод законов новой статьи 261-3, которая урегулировала вопросы продления контрактов с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. Теперь наниматель будет иметь право при приеме на работу заключить контракт с соискателем сроком от 1 года до 5 лет. Но если по истечении первоначального срока, например года, работник рекомендовал себя добросовестным и исполнительным и стороны решат продолжить трудовые отношения, то наниматель обязан продлить с ним контракт сразу на 4 года, то есть до максимального 5-летнего срока или на то время, которое выберет сам труженик. Если же пошел второй 5-летний срок, то с добросовестным работником контракт с его согласия заключается сразу на 3 года. А затем, если наниматель принимает решение продлить трудовые отношения, продлевается еще на 2 года до достижения максимального срока.

Также в соответствии со статьей 261-4 наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и проработавшего на одном месте не менее 5 лет, по истечении срока действия контракта имеет право заключить трудовой договор на неопределенный срок. Напомню, в статье 193 Трудового кодекса определено, что производственно-технологическая дисциплина – это соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции, выполнении работ или оказании услуг, требований производственного процесса, технологии изготовления продукции, а также требований по

рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов. Исполнительская и трудовая – обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее исполнение своих обязанностей, письменных и устных распоряжений нанимателя, не противоречащих законодательству и локальным правовым актам.

## – Вошли ли в обновленный свод законов изменения, затрагивающие оформление трудовых договоров?

– По инициативе ФПБ внесены дополнения в статью 18, предусматривающие необходимость нумеровать и подписывать сторонами каждую страницу трудового договора при его заключении и подписании дополнительных соглашений к нему. Это поможет исключить возможности сторон в одностороннем порядке изменять ранее заключенный трудовой договор.

## – Затронули ли правки порядок оформления при приеме на работу или при изменении обязанностей работника?

– По предложению Федерации профсоюзов в Трудовом кодексе (часть 3, статья 25) изменен срок, в течение которого должно быть оформлено фактическое допущение работника к исполнению служебных обязанностей. Установлено, что оно должно быть письменно оформлено не позднее дня, следующего за днем допуска. Сейчас же действует следующее: фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее 3 дней после предъявления требования работника, профсоюза, исходя из сложившихся условий. Данное новшество, безусловно, дисциплинирует нанимателей и способствует своевременному оформлению трудовых отношений при приеме на работу.

Также по инициативе ФПБ в статье 55 закрепляется обязанность нанимателя своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними под подпись, создавать условия для ознакомления членов коллектива с локальными правовыми актами, затрагивающими их права и обязанности. Это важно для соблюдения трудовых прав человека, т. к. иногда наниматели принимают соискателей на работу на одни обязанности, а поручают другие, не знакомят с должностными инструкциями, условиями оплаты труда и пр.

По данным 1prof.by