



GRATA
INTERNATIONAL

Local Knowledge
for Global Business

www.gratanet.com

Изменения в Трудовом кодексе Республики Беларусь

С 1 января 2024 года вступила в силу новая редакция Трудового Кодекса Республики Беларусь (далее - ТК).

В Трудовой кодекс внесены изменения, которые усилили социально-трудовые гарантии работников, откорректировали нормы по вопросам рабочего времени, дистанционной работы, электронной формы взаимодействия нанимателя и работника, появились новшества в предоставлении трудовых и социальных отпусков и многое другое.

Оксана Шахлай, юрист, руководитель практики “Трудовое право” GRATA International, Belarus подготовила краткий обзор основных изменений .

Что изменилось с 1 января 2024 года?

1. Периодичность выплаты зарплаты

Зарплата будет выплачиваться не реже двух раз в месяц независимо от того, какой вид трудового договора заключен с работником. То есть, работникам, с которыми заключен контракт, зарплату также нужно будет выплачивать не реже двух раз в месяц.

2. Разделение трудового отпуска на части

В организациях, где нет коллективных договоров, можно будет делить трудовой отпуск работника более чем на две части. Это необходимо прописать соответствующее положение в ЛПА, например, в ПВТР. При этом, одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3. Выплата отпускных

При предоставлении отпуска по графику, отпускные будут выплачиваться не позднее, чем за 2 дня до начала отпуска. Однако, если отпуск работнику предоставляется не по графику, то с его согласия выплата должна состояться не позднее 2 рабочих дней со дня начала отпуска.

4. Новые правила дистанционной организации труда

Дистанционная работа может быть постоянной, временной (непрерывно на срок до 6 месяцев в календарном году), комбинированной, предполагающей чередование работы по месту нахождения нанимателя и дистанционно.

5. Совершение кадровых действий в электронном виде

В ТК введена норма, позволяющая совершать определенные кадровые действия в электронном виде. Электронное взаимодействие работника и нанимателя возможно лишь когда программно-технические средства, используемые нанимателем, позволяют однозначно идентифицировать работника либо должна использоваться ЭЦП.

6. Предоставление дня (дней) для диспансеризации

При прохождении диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка по месту работы за это время. Количество дней для прохождения диспансеризации и периодичность прохождения зависит от возраста работника.

7. Предоставление социального отпуска по семейно-бытовым причинам

Продолжительность такого отпуска может быть не более 30 календарных дней в календарном году. Но его продолжительность может быть увеличена коллективным договором, иным ЛПА, нанимателем. Суммарно она не должна превышать 3 месяцев (90 дней) в течение календарного года.

Наниматель может предусмотреть предоставление работнику с сохранением зарплаты не более 3 календарных дней по каждой из следующих причин: рождение ребенка, регистрация заключения брака, смерть близких родственников (членов семьи), другие уважительные причины.

8. Продолжительность работы в предпраздничный день

В предпраздничный рабочий день для работников с неполным рабочим временем, в том числе совместителей, продолжительность рабочего времени в предпраздничный день будет сокращаться пропорционально продолжительности их рабочего времени.

9. Перерыв для отдыха и питания

Можно не предоставлять обеденный перерыв работнику с его согласия, если продолжительность его ежедневной работы не более 4 часов.

Все эти изменения должны быть отражены в локальных документах, таких как:

- ▶ трудовые договоры (контракты);
- ▶ правила внутреннего трудового распорядка;
- ▶ положение по оплате труда и премированию;
- ▶ коллективный договор, при его наличии в организации, и другие документы.

Автор: [Оксана Шахлай](#), юрист, руководитель практики “Трудовое право”, *GRATA International, Belarus*

Специализации

[ТРУДОВОЕ ПРАВО](#)

Регионы

БЕЛАРУСЬ