Необходимо отметить, что одно из главных событий для всех нас сегодня – **это принятие новой редакции Трудового кодекса**.

И первое с чего я начну свое выступление это – изменения в **КОНТРАКТНОЙ ФОРМЕ НАЙМА**

Речь идет о скорректированных условиях заключения контрактов, а точнее, о новых гарантиях для добросовестных работников. Мониторинги, которые на протяжении последних нескольких лет проводят профсоюзы, показали: довольно большая часть контрактов заключается на минимальный срок, то есть на один год.

Именно поэтому по настоянию профсоюзов **в ТК включена норма, согласно которой с добросовестным работником контракт будет продлеваться на максимальный срок, если у работника нет взысканий.**

**По новому ТК при приеме на работу наниматель будет иметь право заключить контракт с соискателем сроком от 1 года до 5 лет. Но если по истечении первоначального срока наниматель решит продолжить трудовые отношения, а работник зарекомендует себя как добросовестный, то ему обязаны продлить контракт до окончания максимального срока его действия – то есть на 5 лет, или на то время, которое выберет сам работник. Если же пошел второй пятилетний срок, то с добросовестным работником контракт с его согласия заключат сразу на 3 года, или – бессрочный трудовой договор.**

Добросовестный работник — это работник, который не  допускал нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины в течение срока действия контракта.

**ИЗМЕНЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА**

После вступления в силу изменений **будет применяться месячный срок уведомления работников об изменении существенных условий труда**, а не 7-дневный срок, который в настоящее  время  установлен  Декретом № 5.

**Изменением существенных условий труда согласно новой редакции Трудового кодекса будет признаваться:** 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 настоящим Кодексом. Изменение последовательности чередования работников по сменам (статья 123) не является изменением существенных условий труда.

**ПЕРЕВОД РАБОТНИКА НА ДРУГУЮ РАБОТУ, В ТОМ ЧИСЛЕ К ДРУГОМУ НАНИМАТЕЛЮ**

**Наниматель будет иметь право 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 шести месяцев в течение календарного года**, если иное не предусмотрено ТК РБ. При временном переводе действие трудового договора продолжается, другой трудовой договор с работником не заключается, если иное не предусмотрено ТК РБ. Срок временного перевода работника к другому нанимателю не может превышать срока действия трудового договора.

2) производственной необходимости (статья 33).

3) простоя (статья 34). **Сейчас в течение года простой можно объявлять несколько раз, и каждый раз он должен быть не более 6 месяцев.**

**Наниматели этим иногда пользуются, а работники, у которых на время простоя уменьшается оплата труда, страдают. По настоянию ФПБ принято дополнение, в соответствии с которым общая продолжительность простоев не может превышать суммарно 6 месяцев в течение календарного года. Временный перевод в случае простоя должен производиться с учетом квалификации, должности служащего (профессии рабочего) на все время простоя у того же нанимателя или на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности.**

**ХАРАКТЕРИСТИКА С ПРЕДЫДУЩИХ МЕСТ РАБОТЫ**

Статья 26 дополнена частью следующего содержания: «Наниматель вправе при приеме на работу гражданина**запрашивать характеристику** с предыдущих мест его работы, которая выдается**в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса.»**

**ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Пункт 7 статьи 42 дополнен **новым основанием увольнения – нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины**, повлекшего **причинение организации ущерба в размере, превышающем 3 начисленные среднемесячные заработные** платы работников Республики Беларусь.

**ДИСТАНЦИОННЫЕ РАБОТНИКИ**

Новая глава 251 будет регулировать труд работников на дистанции от нанимателя.

**Дистанционной работой считается работа,** которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).

**СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО**

**Расширен перечень случаев, когда работники могут работать по сов­местительству полный рабочий день (смену). Работникам, находящимся в трудовых отпусках по основному месту работы** (ч. 2 ст. 345) **можно будет работать на условиях совместительства полный рабочий день во время отпуска.** В настоящее время право работать полный рабочий день (смену) по совместительству предоставлено только работникам, находящихся в отпусках без сохранения или с частичным сохранением зарплаты, предоставляемых по инициативе нанимателя в случаях необходимости временной приостановки работ или уменьшения их объема, а совместителям можно работать только 20 часов в неделю.

Новое основание прекращения работы по совместительству —  работа по совместительству стала для работника основной.

**КОМАНДИРОВКИ**

Согласно изменениям в ст. 137, 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.  Действующая в настоящее время статья 137 не предусматривает 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.

СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА

В соответствии с действующим законодательством работнику может быть предоставлен кратковременный отпуск (по семейно-бытовым причинам) без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней в течение календарного года. При этом уважительность причин оценивает наниматель.

Изменения в Трудовом кодексе **устанавливают обязанность нанимателя при рождении ребенка и воспитании его в семье предоставить отцу (отчиму) по его желанию отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней.**

Иная продолжительность и (или) оплата отпуска при рождении ребенка могут быть предусмотрены коллективным договором, нанимателем. Указанный отпуск предоставляется единовременно по письменному заявлению отца (отчима) в течение шести месяцев **с даты рождения ребенка**.

Кроме того, **расширены права отцов (отчимов) в части предоставления им трудовых отпусков. В частности, отцы (отчимы), воспитывающие двоих и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), смогут пойти в отпуск до истечения 6 месяцев работы у нанимателя в первый рабочий год. А также, отцы (отчимы), воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, смогут запланировать отпуск в летнее или другое удобное время.**

В настоящее время такие права есть только у женщин, имеющих детей**.**

ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ

**Увеличен размер выходного пособия в случая увольнения работника по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, которое выразилось в установлении работнику неполного рабочего времени. В данном случае размер выходного пособия составит не менее одного среднемесячного заработка.**

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫМСПЕЦИАЛИСТАМ

Закреплены гарантии **по сохранению прежних рабочих мест за молодыми специалистами, проходившими армейскую или альтернативную службу.** После окончания службы они имеют право поступить на работу к прежнему нанимателю на прежнюю должность. С работниками, принимаемыми на работу в связи с призывом работников из числа молодых специалистов (рабочих) на военную службу, **предусмотрено заключение срочных трудовых договоров.**

ИСКЛЮЧЕН ЗАЯВИТЕЛЬНЫЙ ПРИНЦИП

**Крайне важный вопрос, который ФПБ удалось отстоять в новом Трудовом кодексе, – это изменение статьи 365. Она касается распространения норм коллективного договора на работников, которые не являются членами профсоюза.**

По данному вопросу очень долгое время шли дебаты. Была выработана сбалансированная редакция статьи Трудового кодекса по этому вопросу.И на сегодняшний день в кодексе определено, что все льготы и гарантии, которые прописываются в коллективном договоре сверх установленного законодательством, будут распространяться на работников – не членов профсоюза на условиях и в порядке, определяемых в самом коллективном договоре.

Хочу подчеркнуть: главное в этом вопросе**, что убран заявительный принцип распространения норм коллективного договора на работников, которые не являются членами профсоюза. И в дальнейшем, при перезаключение коллективных договоров, без воли на это профкома дополнительные гарантии на работников – не членов профсоюза распространяться не будут. Все в этом вопросе будет зависеть от позиции наших профсоюзных организаций. Это нововведение Трудового кодекса, безусловно, будет способствовать мотивации профсоюзного членства.**

**УСТРАНЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ**

Кроме того, по инициативе Федерации профсоюзов в новой редакции ТК **появилась норма, которая устраняет дискриминацию по возрасту.** Работающие пенсионеры были лишены определенных выплат, что полагаются остальным работникам при досрочном расторжении контракта из-за несоблюдения его условий по вине нанимателя. **Новая норма предусматривает распространение минимальной компенсации в размере 3 среднемесячных зарплат на всех.**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПЕРЕРЫВЫ**

Длительное время ФПБ не могла добиться решения, казалось бы, мелкого вопроса – о замене одного слова в статье 135 Трудового кодекса. Она регламентирует дополнительные социальные перерывы работникам, которые исполняют свои должностные обязанности на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях. Сегодня эти перерывы устанавливаются исключительно зимой.

**Однако на основании установленных санитарных норм и нормативных документов Минздрава удалось заменить слово «зимой» на формулировку «холодный период года». Это определение подразумевает промежуток времени, характеризуемый среднесуточной температурой наружного воздуха, равной +10 °C. То есть упомянутая поправка расширит права работников на дополнительные перерывы.**

**МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

**Успехом можно назвать и закрепление в Трудовом кодексе нормы, запрещающей взыскивать с работника штрафы, наложенные на юридическое лицо.** Возникали ситуации, когда наниматели пере­кладывали материальную ответственность на плечи работников.

– При этом фигурировали такие суммы, что работник за всю свою жизнь не смог бы расплатиться.  **В итоге были внесены дополнения в статью 400 Трудового кодекса, в соответствии с которыми при определении размера ущерба теперь будет учитываться только реальный ущерб** (за исключением штрафов, взыскиваемых с нанимателя**).**

**Всего по инициативе ФПБ было внесено 40 поправок в 30 статей Трудового кодекса.**