



Кодекс новых гарантий

На этой неделе Президент Александр Лукашенко подписал закон об изменении Трудового кодекса. После длительных корректировок этот документ пополнился важными гарантиями для работающих. О полезности нововведений, инициированных Федерацией профсоюзов, рассказал председатель ФПБ Михаил Орда. Какие изменения претерпел Трудовой кодекс и что для этого сделали профсоюзы? Напомним: национальный профцентр занимал в подготовке Трудового кодекса отнюдь не наблюдательскую позицию. Совместно с государственными органами ФПБ выступила в роли официального разработчика редакции упомянутого документа и лоббировала интересы 96% занятого населения страны – именно столько белорусов состоят сегодня в профсоюзах. При этом все вопросы, поднимаемые

Федерацией профсоюзов в процессе обсуждений, шли от реальных потребностей людей. У профсоюзов здесь есть определенный карт-бланш: находясь в коллективах и оказывая работникам многопрофильную юридическую помощь, профактивисты первыми узнают о проблемах трудящихся. Словом, для ФПБ изначально не составило труда четко и обстоятельно сформулировать свои инициативы и впоследствии обосновать их.

– В итоге было внесено 40 поправок в 30 статей Трудового кодекса, – резюмировал Михаил Орда и перечислил наиболее значимые из них.

Годичных контрактов станет меньше

В первую очередь речь идет о скорректированных условиях заключения контрактов, а точнее, о новых гарантиях для добросовестных работников. В Беларуси, по последним данным, порядка 70% работников наняты именно посредством контрактов. При этом мониторинги, которые на протяжении последних нескольких лет проводят профсоюзы, показали: довольно большая часть контрактов заключается на минимальный срок, то есть на один год. Например, на 1 ноября 2018-го таковыми являлись более 34% из проанализированных контрактов. В промышленном секторе их количество и вовсе достигало 64%.

– Нередко такая практика приводила к «скрытому сокращению». В случае оптимизации кадров людям не продлевали контракты, и они оставались буквально ни с чем: без работы, без выплат, без переобучения. Именно поэтому профсоюзы настояли на включении в ТК нормы, согласно которой с добросовестным работником контракт будет продлеваться на максимальный срок, если у человека нет взысканий, – пояснил лидер национального профцентра. – Добиться этого удалось буквально на последней стадии рассмотрения проекта закона в Палате представителей.

Теперь дела обстоят следующим образом. 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 работодатель 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. Как вариант – бессрочный трудовой договор.

Таким образом, профсоюзы положили начало решению «долгоиграющей» проблемы. Как объяснил Михаил Орда, «люди не уверены, будут ли работать завтра, и, соответственно, не вкладываются в результат своей работы». Наниматель же, в свою очередь, не занимается обучением и повышением квалификации своих сотрудников.



Норма о длительных гарантиях для работников приобретает особый вес, если проанализировать тенденции, которые отмечаются в последнее время на мировом рынке труда. Достаточно вспомнить о так называемых нулевых контрактах, когда человек выходит на работу только при необходимости, возникающей у нанимателя, и не имеет никаких прав.

Еще один яркий пример – увольнение порядка 20 тыс. сотрудников одного из ведущих мировых банков. Людей известили об увольнении и попросили освободить рабочие места в один день.

По чужим счетам платить не придется

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 тружеников.

– При этом фигурировали такие суммы, что работник за всю свою жизнь не смог бы расплатиться, – уточнил председатель ФПБ. – 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).

Профсоюзам также удалось заблокировать несколько невыгодных для работников инициатив, выдвинутых соработчиками ТК. В частности, партнеры предлагали уменьшить сроки предупреждения работника об изменении существенных условий труда с 30 до 7 дней. Профсоюзы выступили против: за такое время человек, если он не согласен с изменениями, просто не успеет найти новую работу.

Еще одна сомнительная инициатива касалась лимита сверхурочных работ – соавторы кодекса сочли нужным его увеличить.

– Мы выступили категорически против, поскольку это могло привести к тому, что люди не смогут нормально отдыхать и восстанавливаться после работы, – сказал Михаил Орда. – На сегодняшний день максимально возможное количество сверхурочных работ – 10 часов в неделю, в год – 180 часов. В день с учетом сверхурочной работы – не более 12 часов. За каждый час сверхурочной работы, кроме начисления заработной платы, производится доплата. И эти параметры остаются в силе.



Также наниматели настаивали на том, чтобы не устанавливать предельное количество дней неоплачиваемого или частично оплачиваемого отпуска для членов коллектива, если предприятие временно останавливает работу. Профсоюзы, опасаясь злоупотреблений, не пропустили эту инициативу и настояли на том, чтобы скорректировать понятие простоя. Как объяснил Михаил Орда, 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, – подчеркнул председатель ФПБ.

Кроме того, по инициативе Федерации профсоюзов в новой редакции ТК появилась норма, которая устраняет дискриминацию по возрасту. Работающие пенсионеры были лишены определенных выплат – тех, 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.

Отгулы - вовремя, а перерывы - круглый год

Работая над законопроектом, профсоюзы старались учитывать не только глобальные, но и локальные ситуации. Например, нюансы предоставления командировок. Сегодня выезд по рабочим вопросам в выходной день предполагает сохранение зарплаты и доплаты за работу в выходной. В качестве альтернативы работник может попросить дополнительный неоплачиваемый день отдыха. Однако наниматели зачастую не спешат расплачиваться, и отгулы накапливаются годами. По инициативе ФПБ в кодексе появилась норма, в соответствии с которой такой день отдыха предоставляется не позднее месяца, следующего за месяцем, в котором работник находился в служебной командировке.

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 тайм-ауты полагаются 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, характеризующийся среднесуточной температурой наружного воздуха, равной +10 °С. То есть упомянутая поправка расширит права работников на дополнительные перерывы.

Выступая перед журналистами, Михаил Орда подчеркнул: в целом при разработке кодекса сторонам удалось достигнуть баланса интересов, однако принятие новой редакции ТК – лишь начало пути. Профсоюзы намерены следить за корректностью толкования нововведений на местах. Достижению цели будет способствовать еще одна норма ТК, согласно которой профсоюзы имеют право участвовать в обсуждении условий контракта работника. Это необходимо для того, чтобы в контракт обязательно включались гарантии, предоставляемые работнику трудовым законодательством и «местной конституцией».

Соб. инф.

Фото Александра ПОБАТА

Источник: https://1prof.by/news/society/kodeks_novykh_garantii.html © 1prof.by

[Подписка](#)

Source URL: <https://mpt.gov.by/node/4956>