ЖЫЦЦЁВЫЯ АСПЕКТЫ

Добрасумленным — кантракт па максімуме

Якія змены чакаюць Працоўны кодэкс?

Навацыі ў сферы працоўных адносін — дыстанцыйная работа, часовы пераход на паўгода да іншага наймальніка, сацыяльны адпачынак для бацькі немаўляці і іншыя. Міністр працы і сацыяльнай абароны Ірына КАСЦЕВІЧ паведаміла аб зменах, якія рыхтуюцца ў Працоўны кодэкс. Іх шмат — засяродзімся на галоўных.

За што могуць звольніць?

Новай падставай для звальнення работніка па ініцыятыве наймальніка становіцца парушэнне работнікам вытворча-тэхналагічнай, выканальніцкай або працоўнай дысцыпліны, якое пацягнула прычыненне арганізацыі шкоду ў памеры, што перавышае тры налічаныя сярэднямесячныя заработныя платы па краіне.

Таксама павялічваецца з адной да трох сярэднямесячных заработных плат памер шкоды, які можа быць утрыманы па распараджэнні наймальніка з заработнай платы работніка пры прычыненні шкоды.

У дапаўненне да існуючых мер дысцыплінарнага спагнання ў выглядзе заўвагі, вымовы, звальнення з'яўляецца новая ў выглядзе пазбаўлення цалкам альбо часткова дадатковых выплат стымуляцыйнага характару на тэрмін да 12 месяцаў.

Гарантыі бацькам

Законапраектам ствараюцца дадатковыя ўмовы па прыцягненні бацькі да выхавання дзіцяці. Так, замацоўваецца права бацькі на атрыманне неаплачанага адпачынку пры нараджэнні дзіцяці. Адпачынак дадуць на 14 каляндарных дзён. Большая працягласць, а таксама аплата могуць быць прадугледжаны калектыўным дагаворам або самім наймальнікам. Адпачынак можна будзе атрымаць па заяве бацькі на працягу шасці месяцаў пасля нараджэння дзіцяці і дазволіць стварыць умовы па доглядзе за нованароджаным абодвум бацькам адначасова, калі ў іх будзе такое жаданне.

Акрамя таго, здымаюцца асобныя бар'еры для жанчын, якія маюць дзяцей ва ўзросце да 3 гадоў. Наймальнік зможа прыцягваць іх да звышурочных работ, працы ў дзяржаўныя святы, выхадныя дні, накіроўваць іх у службовую камандзіроўку, але толькі з іх згоды.

Хачу на Балі, а можа, на дачы!

Яшчэ адной навацыяй законапраекта з'яўляецца замацаванне паняцця «дыстанцыйная работа». Сёння магчымыя такія сітуацыі, калі работніку няма неабходнасці мець канкрэтна вызначанае месца работы: узровень лічбавізацыі эканомікі і грамадства дазваляе выконваць неабходны аб'ём работы на адлегласці ад асноўнага офіса. Галоўным становяцца наяўнасць доступу да сеціва і тэхнічных сродкаў сувязі.

— Відавочна, што колькасць такіх работнікаў з часам будзе павялічвацца. Наша задача заключаецца ў тым, каб вывесці з нефармальнага сектара і далучыць іх да сістэмы працоўных адносін, — растлумачыла міністр працы.

Асноўная асаблівасць — гэта магчымасць выконваць работу ў любым месцы, дзе зручна самому работніку. Умовы абмену інфармацыяй і дакументамі ў працэсе працоўнай дзейнасці, асаблівасці рэжыму працы і адпачынку, іншыя ўмовы работы на адлегласці бакі будуць вызначаць самастойна ў працоўным дагаворы.

Часовыя пераводы

З'явіўся цэлы шэраг навацый, накіраваных на ўзмацненне гнуткасці працоўнага заканадаўства. Напрыклад, вызначаны новы від часовага пераводу — пераводу на іншую работу, у тым ліку да іншага наймальніка на тэрмін да шасці месяцаў на працягу каляндарнага года.

Дарэчы, для згаданага часовага пераводу наяўнасць такіх умоў, як вытворчая неабходнасць або прастой, не патрабуецца. Неабходна толькі жаданне наймальніка, яго дамоўленасць з іншым наймальнікам, і, вядома ж, згода работніка.

Законапраектам устанаўліваюцца асаблівасці прававога становішча работніка пры такім часовым пераводзе: працоўны дагавор, заключаны з работнікам, не спыняецца, а новы дагавор — не заключаецца. У перыяд работы ў іншага наймальніка работнік абавязаны падпарадкоўвацца правілам унутранага працоўнага распарадку іншага наймальніка. Са свайго боку наймальнік, да якога пераведзены работнік, абавязаны забяспечыць яму адпаведныя ўмовы, у тым ліку якія адпавядаюць патрабаванням па ахове працы. Пры гэтым заробак работніка павінен быць не ніжэй за яго сярэдні заробак на ранейшым месцы.

На які тэрмін працягваць кантракт?

Законапраектам прадугледжваецца ўзмацненне гарантый, што датычацца падаўжэння, заключэння новага кантракта для добрасумленнага работніка, які не парушае вытворча-тэхналагічную, выканальніцкую і працоўную дысцыпліну. Такія падыходы маюць на мэце выключэнне з практыкі падаўжэнне кантрактаў не больш чым на адзін год. У прыватнасці, прадугледжваецца, што падаўжэнне кантрактаў у межах пяцігадовага тэрміну дзеяння з работнікам, які не дапускае парушэння вытворча-тэхналагічнай, выканальніцкай і працоўнай дысцыпліны, будзе ажыццяўляцца да заканчэння максімальнага тэрміну дзеяння кантракта. Як гэта працуе? Напрыклад, з работнікам заключылі кантракт на два гады, за гэты тэрмін нараканняў не было, адпаведна наймальнік павінен працягнуць яго на тры гады, каб сумарна атрымалася пяць. Калі ён скончыцца, новы кантракт з такім работнікам будзе заключацца не менш, чым на тры гады. Важным з'яўляецца тое, што прыняцце гэтага рашэння будзе ажыццяўляцца па пагадненні бакоў, гэта значыць, калі адзін з бакоў прыме рашэнне аб непадаўжэнні кантракта, ён падлягае спыненню. На меншыя тэрміны кантракты будуць працягвацца і заключацца новыя толькі з пісьмовай згоды работніка.

Згодна з міжнароднымі стандартамі

Рэгуляваць працу аўдытараў у краіне будзе аўдытарская палата. Ініцыятыва Мінфіна па стварэнні новага інстытута падтрымана ў Савеце Рэспублікі

Міністр фінансаў Максім Ермаловіч спыніўся на асноўных палажэннях законапраекта «Аб змяненні закона «Аб аўдытарскай дзейнасці».

Паводле яго слоў, першая навацыя — гэта ўвядзенне на тэрыторыі Беларусі міжнароднага стандарту аўдытарскай дзейнасці.

Другое новаўвядзенне — гэта стварэнне ў краіне рэестра аўдытарскіх арганізацый, аўдытараў — індывідуальных прадпрымальнікаў і аўдытараў, якія вядуць гэтую дзейнасць самастойна. Гэта неабходна для ўпарадкавання аўдытарскай дзейнасці ў рамках стварэння адзінага рынку аўдытарскіх паслуг у ЕАЭС. Пры гэтым ажыццяўленне аўдытарскай дзейнасці юрыдычнымі асобамі і індывідуальнымі прадпрымальнікамі, не ўключанымі ў рэестр, будзе з'яўляцца незаконным і забараняцца.

І трэцяя важная мера — стварэнне ў Беларусі аўдытарскай палаты як адзінага органа самакіравання аўдытарскіх арганізацый на ўмовах абавязковага іх удзелу. Мінфін плануе перадаць усе свае функцыі па рэгуляванні гэтай сферы аўдытарскай палаце, стварыўшы ў краіне тым самым першую самарэгулявальную арганізацыю.

Акрамя пашырэння паўнамоцтваў самой супольнасці, мяркуецца і ўзмацненне адказнасці за парушэнні ў сферы аўдыту і ўзмацненне кантролю за правядзеннем абавязковага аўдыту суб'ектамі гаспадарання. Гэта датычыцца прадпрыемстваў, якія не хочуць праводзіць аўдыт уласных паказчыкаў, а таксама адаб'ецца на якасці аўдытарскіх праверак.

— Гэтыя меры сапраўды з'яўляюцца досыць прагрэсіўным крокам у рэалізацыі дзяржаўнай палітыкі ў сферы павышэння якасці справаздачнасці прадпрыемстваў, выхаду іх на міжнародныя рынкі капіталу, павышэння якасці аўдытарскіх паслуг, — перакананы міністр фінансаў.

Віцэ-спікер Савета Рэспублікі Мар'яна ШЧОТКІНА пацікавілася, як гэта звязана з Саюзнай дзяржавай і ці адсочваецца вопыт Расіі ў гэтым кірунку.

— Законапраект адпавядае самым высокім міжнародным стандартам, ён прадугледжвае значна большую рэформу гэтай сферы, чым зрабілі ўсе нашы партнёры па ЕАЭС, — падсумаваў Максім Ермаловіч. — Ён з'яўляецца тым, да чаго ЕАЭС павінен прыйсці да 2025 года. Мы паспрабуем прайсці гэты шлях хутчэй, і Расійская Федэрацыя будзе пераймаць вопыт ужо ў нас.

Судакладчык па тэме **Мікалай МАРТЫНАЎ, член Пастаяннай камісіі па эканоміцы, бюджэце і фінансах Савета Рэспублікі,** растлумачыў, што прапанаваныя змены ў закон аб аўдытарскай дзейнасці зробяць працэс аўдыту ў Беларусі зразумелым і празрыстым для міжнародных арганізацый, карыстальнікаў фінансавай справаздачнасці, прадпрыемстваў і банкаў і перш за за ўсё для інвестараў.

Дарэчы, 126 краін ужываюць міжнародныя стандарты аўдытарскай дзейнасці.

Вольга АНУФРЫЕВА.
Фота з сайта Савета Рэспублікі.