



**GRATA**  
INTERNATIONAL

Local Knowledge  
for Global Business

[www.gratanet.com](http://www.gratanet.com)

# Белорусские работники получают больше трудовых гарантий

29 июня 2023 года подписан Закон № 273-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений», который вносит существенные изменения в Трудовой кодекс Беларуси. Закон вступит в силу 1 января следующего года. Ниже представлены некоторые из них.

1) Наниматели получили право определить количество частей, на которые может быть разделен отпуск работника, в локальных правовых актах (например, в Правилах внутреннего трудового распорядка). Ранее запрет разделения отпуска или более 2 частей трудового отпуска можно было предусмотреть только в коллективном договоре, соглашении. Это влекло необходимость регистрации внесения изменений в коллективный договор в исполкоме. В то же время Правила внутреннего трудового распорядка можно изменять без уведомления государственных органов.

2) Новый порядок выплаты отпускных. Так, срок выплаты будет зависеть от того, уходит ли работник согласно графику отпусков. Если период трудового отпуска работника соответствует графику, то отпускные будут выплачены не позднее чем за 2 дня до начала отпуска, иначе расчет должен быть произведен **не позднее 2 рабочих дней со дня начала отпуска**

3) Важным новшеством законодательства о труде также являются нормы о возможности **ознакомления работника с решениями нанимателя в электронном виде при помощи** программно-технических средств, которые позволяют однозначно идентифицировать работника.

Справочно: примером средства идентификации может быть электронная цифровая подпись. Вместе с тем работники и наниматели могут воспользоваться USB-токенами, смарт-картами или иными инструментами, которые смогут технически обеспечить надлежащую идентификацию лиц. При намерении перейти на электронный обмен документов важно закрепить такой формат в локальных правовых актах организации.

Они позволяют нанимателю ознакомить работника под роспись с локальными правовыми актами, приказами (распоряжениями) или получить его согласие, а работнику обратиться к нанимателю.

Вместе с тем заключение, продление и изменение трудового договора и договора о полной материальной ответственности должны быть совершены в письменной форме на материальном носителе. Обращаем внимание, что вопросы увольнения в этот перечень не входят, что означает возможность обмена документов по данному вопросу между нанимателем и работником в электронном виде.

4) Установлено освобождение работника от работы с **сохранением среднего заработка на день рожденья диспансеризации**. Данная гарантия не связана с прохождением медосмотра для работы и направлена на стимулирование работников пройти комплексное медицинское обследование. В зависимости от возраста работника освобождение от работы полагается с разной периодичностью:

- ▶ для работника в возрасте до 40 лет – 1 рабочий день (1 раз в 3 года);
- ▶ для работника в возрасте от 40 до 53 лет для женщин (58 лет для мужчин) – 1 рабочий день (1 раз в год);
- ▶ для работника от 53 лет для женщин (58 лет для мужчин) – 2 рабочих дня (1 раз в год).

Работник обязан согласовать день прохождения диспансеризации с нанимателем и в результате предоставить ему документ, подтверждающий обращение к врачу в этот день.

[Более подробно по ссылке](#)

## Специализации

[ТРУДОВОЕ ПРАВО](#)

## Регионы

[БЕЛАРУСЬ](#)

