

Три дня без больничного, самоизоляция для работников – Минтруда разъяснило новшества в указе №143



Работа предприятий в условиях распространения коронавирусной инфекции обозначила необходимость сделать законодательство о труде более гибким, чтобы оперативно принимать меры для сохранения здоровья работников и достаточного штата для производственного процесса. Соответствующие дополнения, внесенные в пункт 14 указа Президента от 24 апреля 2020 года №143 «О поддержке экономики», журналистам прокомментировала начальник главного юридического управления Министерства труда и социальной защиты Валентина Масловская, передает корреспондент [БЕЛТА](#).

8 января 2021 года вступил в силу указ №512 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», которым внесены дополнения в пункт 14 указа №143 «О поддержке экономики»,

регулирующий трудовые отношения. «Это социально-экономические меры поддержки работников и организаций в период неблагоприятной эпидемиологической ситуации. В частности, для препятствования распространению коронавирусной инфекции и обеспечения непрерывной деятельности организации у нанимателя есть право создавать так называемый подменный трудовой резерв. Наниматель сможет инициировать с согласия работника отпуск для нахождения его на самоизоляции. Продолжительность отпуска не ограничена, но наниматель определяет место, где будет находиться работник. Это может быть санаторий, гостиница, пансионат. Важно, что на этот период работнику будет сохраняться зарплата не ниже тарифной ставки (тарифного оклада). Коллективным договором может быть увеличен размер сохраняемого заработка», – рассказала Валентина Масловская.

Такие меры могут быть востребованы разными нанимателями, но особенно они актуальны для организаций с непрерывным производственным процессом. Валентина Масловская подчеркнула, что этот механизм самоизоляции касается здоровых работников – чтобы препятствовать распространению инфекции.

Другое нововведение касается уже болеющих работников. Это право нанимателю освободить человека от труда на срок до трех календарных дней суммарно по состоянию здоровья без оформления больничного листка.

«Прежде всего это нужно, чтобы уменьшить нагрузку на учреждения здравоохранения. В этом случае не предусматривается сохранение зарплаты. Но мы предлагаем нанимателю регулировать механизм такого высвобождения локальным правовым актом. При этом указ предусматривает сохранение зарплаты через коллективный договор, локальный правовой акт организации (за исключением бюджетных организаций и приравненных к ним)», – добавила Валентина Масловская. Минтруда полагает, что эта

норма будет востребована работниками, которые понимают, что болезненное состояние, скорее всего, не потребует долгого лечения, и найдут поддержку у своего нанимателя.

Указом предусмотрена и такая мера, как право нанимателя объявлять простой, вызванный неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность организации, без ограничения общей продолжительности в течение календарного года (ограничение в 6 месяцев снято).

«В период простоя работнику сохраняется зарплата не ниже двух третей тарифной ставки (оклада)», – добавила представитель Минтруда и соцзащиты. При этом если суммарно простой длится больше полугода – это уважительная причина для работника, оказавшегося без дела, чтобы потребовать досрочного расторжения срочного трудового договора (контракта) в период простоя.

Еще одно изменение – нанимателям предоставлено право без ограничений включать в рабочий год работника, за который предоставляется трудовой отпуск, отпуска без сохранения зарплаты, предоставляемые по инициативе нанимателя (статья 191 ТК). Это стало довольно частой практикой среди нанимателей в условиях COVID-19. Прежде такие неоплачиваемые отпуска включались в трудовой год, если их продолжительность не превышала 14 календарных дней. Теперь ограничение снято. Нанимателям рекомендуется урегулировать этот вопрос в локальном правовом акте организации.

Важная новация касается работников стационарных учреждений социального обслуживания, которые на период пандемии, чтобы инфекция не распространялась среди проживающих, были в режиме

полной изоляции, потому что работали вахтовым методом. «Создавалась ситуация, когда работники могли выработать норму положенного времени и не было возможности заменить того, кто заболел. Поэтому для санитарок, нянь стационарных учреждений социального обслуживания предусмотрено сверх нормы установленной продолжительности рабочего времени дополнительно 900 часов в год, без ограничения сверхурочной работы. Это возможность заменить отсутствующего работника (если он, например, болеет), а также заполнить вакансию, если такая появилась в штатном расписании», – заключила Валентина Масловская.

БЕЛТА