**О дополнениях, внесенных в пункт 14 Указа Президента Республики Беларусь от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики»**

8 января 2021 г. вступил в силу Указ Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2020 г. № 512 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», которым внесены дополнения в пункт 14 Указа Президента Республики Беларусь от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики», **регулирующий трудовые отношения**.

Пункт 14 Указа 143 **дополнен положениями, которые предоставляют нанимателям право:**

• **объявлять простой**, вызванный неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, **без ограничения общей продолжительности в течение календарного года.** При этом **нахождение работника в простое**, общая **продолжительность которого превышает суммарно шесть месяцев** в течение календарного года, является**уважительной причиной для досрочного расторжения по требованию работника срочного трудового договора (контракта)**в период простоя.

Снято ограничение срока простоя с шести месяцев суммарно в течение календарного года. Причиной увеличения срока простоя может являться неблагоприятное воздействие эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя.

Праву нанимателя объявлять простой без ограничения его общей продолжительности в течение календарного года корреспондирует право работника потребовать в период простоя досрочного расторжения срочного трудового договора либо контракта по уважительной причине – нахождение работника в простое более шести месяцев суммарно в течение календарного года.

Срочный трудовой договор или контракт подлежит расторжению в соответствии со статьей 41 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) в срок, указанный в заявлении работника на увольнение. Ссылка в приказе и трудовой книжке производится на пункт 3 части второй статьи 35 ТК.

Работники, у которых трудовые отношения основаны на трудовом договоре, заключенном на неопределенный срок, могут решить вопрос с увольнением в такой ситуации в порядке, установленном статьей 40 ТК.

• предоставлять **работнику с его согласия отпуск для нахождения в режиме самоизоляции в месте, которое определяется нанимателем. Продолжительность отпуска**определяется **по соглашению сторон трудового договора. За период отпуска работнику сохраняется заработная плата в размере не ниже установленной тарифной ставки (тарифного оклада)**, оклада, если иное не установлено коллективным договором, соглашением

Работа предприятий в условиях распространения инфекции, вызванной коронавирусом COVID-19, обозначила необходимость усиления гибкости законодательства о труде в части принятия оперативных мер по предотвращению заражения работников на рабочих местах.

В этой связи нанимателю предоставлено право по своей инициативе направлять работника с его согласия в отпуск для нахождения в режиме самоизоляции с условием обязательного пребывания в месте, которое будет определено нанимателем, с сохранением заработной платы в размере не ниже установленной тарифной ставки (тарифного оклада), оклада, если иное не установлено коллективным договором, соглашением.

Продолжительность отпуска, предоставляемого нанимателем с согласия работника для нахождения его в режиме самоизоляции в месте, которое определяется нанимателем, не ограничена. Размер сохраняемой заработной платы за период указанного отпуска (не ниже установленной тарифной ставки (тарифного оклада), оклада) установлен Указом как минимальный уровень гарантии. Больший размер сохраняемой заработной платы может быть предусмотрен коллективным договором, соглашением.

Предлагаемая мера позволит нанимателю формировать так называемый «подменный трудовой резерв» на период неблагополучной эпидемиологической ситуации.

•устанавливать при производстве **работы вахтовым методом санитарам (санитаркам) и няням государственных учреждений социального обслуживания**, осуществляющих стационарное социальное обслуживание, **продолжительность выполняемой ими работы сверх продолжительности рабочего времени** по основной работе, не превышающую **900 часов в год**.

В целях минимизации рисков заноса в стационарные учреждения социального обслуживания и распространения среди проживающих граждан инфекции COVID-19 такие учреждения на период подъема заболеваемости инфекцией COVID-19 переводятся на режим работы в условиях полной изоляции вахтовым методом.

В период работы вахтовым методом по решению нанимателя предоставлено право санитарам (санитаркам) и няням государственных учреждений социального обслуживания, осуществляющих стационарное социальное обслуживание, выполнять работу сверх установленной продолжительности рабочего времени по основной работе до 900 часов в год без учета ограничений, установленных в отношении сверхурочной работы (статья 122 ТК).

При этом такая работа осуществляется по заявлению работника без заключения отдельного трудового договора на основании графика работы согласно правилам внутреннего трудового распорядка, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Оплата этой работы осуществляется на основании табеля использования рабочего времени за фактически отработанное время исходя из действующих условий оплаты труда за счет средств, предусмотренных в установленном порядке на оплату труда.

Работа сверх продолжительности рабочего времени по основной работе может выполняться как по вакантной штатной единице, так и по штатной единице временно отсутствующего работника и отражается в графиках работы отдельной строкой.

• **включать в рабочий год**, за который предоставляется трудовой отпуск, **время предусмотренных законодательством отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых по инициативе нанимателя**, без ограничения их продолжительности.

Как показала практика работы организаций в условиях сложившейся неблагоприятной эпидемиологической обстановки многие наниматели вынуждены были инициировать предоставление работникам отпусков без сохранения заработной платы.

*Справочно: В соответствии с частью первой статьи 164 ТК в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включается время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года.*

Нанимателям предоставлено право без ограничений включать в рабочий год работника, за который предоставляется трудовой отпуск, отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемые по инициативе нанимателя (статья 191 ТК).

Нанимателям рекомендуется урегулировать данный вопрос в локальном правовом акте организации.

• **освобождать работника от работы в связи с его болезненным состоянием на срок до трех календарных дней суммарно в течение срока действия Указа № 143 без предоставления работником листка нетрудоспособности.** Сохранение среднего заработка за период освобождения от работы может быть предусмотрено коллективным договором, иным локальным правовым актом организации, за исключением бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Новеллой является норма, позволяющая нанимателю освобождать работника от работы в связи с его болезненным состоянием без сохранения заработной платы на срок до трех календарных дней без предоставления работником листка нетрудоспособности или оформления иных документов, подтверждающих болезненное состояние работника.

Устанавливается предельное количество календарных дней (до трех), которые могут быть предоставлены работнику суммарно в течение срока действия Указа № 143.

Для реализации данной нормы алгоритм взаимодействия работника и нанимателя, а также порядок предоставления дней освобождения от работы рекомендуется определять локальным правовым актом организации.

Одновременно представлена возможность предусмотреть в коллективном договоре, ином локальном правовом акте организации сохранение среднего заработка за период освобождения от работы.

При этом данная норма не распространяется на бюджетные организации и иные организации, получающие субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций в силу норм прямого действия Указа № 143.