

Во избежание нарушения трудового законодательства при реализации мер по обеспечению профилактики неблагоприятных эпидемиологических нанимателям всех форм собственности следует обратить особое внимание на их обязанность по принятию необходимых мер по профилактике и предупреждению не только профессиональных, но и иных заболеваний работников (п.6 ст. 55 Трудового кодекса Республики Беларусь, далее – ТК).

В соответствии с трудовым законодательством в период проведения профилактических мероприятий острых сезонных заболеваний есть несколько возможных вариантов действий нанимателя.

1. Наниматель может предоставить работнику:

кратковременный социальный отпуск не более 30 календарных дней в течение календарного года (ст. 190 ТК). В организации может быть предусмотрена возможность предоставления данного отпуска на более длительный срок. Отпуск предоставляется по письменному заявлению работника и без сохранения заработной платы.

Данный вид отпуска предусматривает инициативу со стороны работника и не оплачивается!;

отпуск по инициативе нанимателя без сохранения или с частичным сохранением заработной платы в соответствии со ст. 191 ТК. Данный отпуск предусматривает согласие работника, продолжительность предоставляемого работнику отпуска суммарно не должна превышать шести календарных месяцев в течение календарного года. Размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между нанимателем и работниками, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Данный вид отпуска предусматривает основание: необходимость временной приостановки работ или временного уменьшения их объема; часть трудового отпуска в соответствии с нормами ст. 174 ТК.

2. Объявить простой на предприятии.

В соответствии со ст. 34 ТК простоем признается временное отсутствие работы по причине производственного или экономического характера. В случае простоя не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленных ему тарифной ставки (тарифного оклада), оклада (ст. 71 ТК).

3. Наниматель может поручить работнику работать дистанционно.

В данном случае действуют нормы ст. 32 ТК, то есть наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Если инициатива об изменении условий труда исходит не от нанимателя, а именно работник обратился к нанимателю с заявлением об изменении условий трудового договора и наниматель согласен на изменения.

4. Наниматель имеет право отстранить сотрудника от работы, если у него появились симптомы заболевания (например, повышенная температура) (ст. 49 ТК). После чего работник в обязательном порядке должен обратиться в учреждения здравоохранения для оформления листка нетрудоспособности.