

## **О применении трудового законодательства при реализации мер по обеспечению профилактики неблагоприятных эпидемиологических условий**

Следует обратить особое внимание нанимателей всех форм собственности 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.

**Обратите внимание!** 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.

**Обратите внимание!** 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.

**Обратите внимание!** 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.