

# ЗАКОН Г. НЬЮ-ЙОРКА ОБ ОПЛАЧИВАЕМОМ ОТПУСКЕ ПО БОЛЕЗНИ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



Работать в  
городе  
нью-йорке  
лучше

с  
оплачиваемым  
отпуском по болезни



# ДЕПАРТАМЕНТ ПО ДЕЛАМ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ (DEPARTMENT OF CONSUMER AFFAIRS, DCA) КОНТРОЛИРУЕТ СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНА ОБ ОПЛАЧИВАЕМОМ ОТПУСКЕ ПО БОЛЕЗНИ Г. НЬЮ-ЙОРКА

## В соответствии с Законом:

- если ваша компания является коммерческой или некоммерческой организацией, в которой работает не менее пяти сотрудников, вы должны предоставлять оплачиваемый отпуск по болезни. Если в вашей компании работает менее пяти сотрудников, вы также должны предоставлять больничный, но не обязаны его оплачивать;
- вы должны выдать каждому работнику обязательное уведомление о его правах на английском языке и на родном языке сотрудника, если такое уведомление размещено на сайте DCA.

С момента вступления Закона в силу 1 апреля 2014 года DCA работает с предприятиями, решая проблемы и выступая посредником в рассмотрении жалоб. В настоящем руководстве представлены ответы на наиболее часто задаваемые вопросы работодателей, которые помогут вам разобраться в Законе.

## В. КТО ИЗ МОИХ РАБОТНИКОВ ПОДПАДАЕТ ПОД ДЕЙСТВИЕ ЗАКОНА ОБ ОПЛАЧИВАЕМОМ ОТПУСКЕ ПО БОЛЕЗНИ?

- О.** Закон об оплачиваемом отпуске по болезни действует в отношении большинства трудящихся г. Нью-Йорка. *Даже если ваше предприятие находится за пределами Нью-Йорка, вы должны предоставлять отпуск по болезни работникам, занятым в Нью-Йорке более 80 часов в календарном году.* Закон распространяется на тех, кто трудится полный рабочий день, неполный рабочий день, на условиях временной занятости, посуточной оплаты, по программе перевода на другое рабочее место, а также на нелегальных работников. Также он действует в отношении людей, проживающих за пределами г. Нью-Йорка, но работающих в городе. Выполнение обязанностей курьера службы доставки в городе считается работой в Нью-Йорке.

Если вы не уверены, на каких сотрудников распространяется коллективный трудовой договор, обратитесь в профсоюз. Также посетите [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave), где представлены ответы на дополнительные часто задаваемые вопросы о коллективных трудовых договорах.

## ПОДСКАЗКА

Вы обязаны оплатить отпуск по болезни не позднее очередного расчетного периода после использования работником такого отпуска, кроме случаев, когда вы не получили запрошенную вами необходимую документацию.



## **В. КАКОЙ ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ Я ДОЛЖЕН (-НА) ПРЕДОСТАВЛЯТЬ СВОИМ СОТРУДНИКАМ ЕЖЕГОДНО?**

- О.** Вы должны ежегодно предоставлять работникам отпуск по болезни продолжительностью до 40 часов. Сотрудники зарабатывают, или накапливают, не менее одного часа отпуска по болезни за каждые 30 отработанных часов, но не более 40 часов в год. Норма начисления и количество часов в счет отпуска по болезни одинаковы для всех работников, включая занятых полный и неполный рабочий день. Неиспользованный отпуск по болезни продолжительностью не более 40 часов может быть перенесен на следующий календарный год. Начисление отпуска по болезни в начале года может освободить вас от необходимости отслеживать накопление вашими сотрудниками дней в счет отпуска по болезни. В случае выбора данного метода вы должны предусмотреть, чтобы в первый день очередного календарного года каждому работнику полагалось не менее 40 часов больничного.



## **ПОДСКАЗКА**

Если вы нанимаете домашнего работника и он проработал у вас более одного года, вы должны предоставить ему оплачиваемый отпуск по болезни. Домашние работники имеют право на два дня в счет оплачиваемого отпуска по болезни каждый год. Кроме того, они имеют право на трехдневный оплачиваемый отдых на основании Закона о труде штата Нью-Йорк.

## **В. МОЙ РАБОТНИК ВЗЯЛ ОТГУЛ, ПОТОМУ ЧТО ОН БЫЛ БОЛЕН, НО У НЕГО НЕТ СПРАВКИ ОТ ВРАЧА. ИМЕЮ ЛИ Я ПРАВО ЕЕ ПОТРЕБОВАТЬ?**

- О.** Вы *не можете* требовать от работника документацию от лицензированного медицинского специалиста, если работник не использовал для отпуска по болезни более трех рабочих дней подряд. Если вы запрашиваете документы от медицинского специалиста в соответствии с положениями Закона, вы не вправе требовать раскрытия в них характера заболевания или состояния работника. Для представления документации у работника есть минимум семь дней после выхода на работу.

Вы *можете* потребовать, чтобы работник предоставил вам заверенную подписью справку о том, что он отсутствовал на работе по уважительной причине с точки зрения требований Закона. По ссылке [nyc.gov/PaidSickLeave](https://nyc.gov/PaidSickLeave) размещена типовая форма справки, которую вы можете предоставить своим работникам.

## **В. ЗА КАКОЕ ВРЕМЯ РАБОТНИК ДОЛЖЕН УВЕДОМИТЬ МЕНЯ О НЕОБХОДИМОМ ЕМУ ОТПУСКЕ ПО БОЛЕЗНИ? МОГУ ЛИ Я ОТКАЗАТЬ В ЕГО ПРОСЬБЕ?**

- О.** Если работник заранее знает, что ему нужен больничный, вы можете потребовать, чтобы вас предварительно уведомили об этом не ранее чем за семь дней, в том случае если вы ознакомили сотрудников с принятой в вашей компании письменной политикой, включающей такое требование. Если потребность в отпуске предвидеть невозможно, вы можете потребовать, чтобы сотрудник уведомил вас в кратчайший возможный срок. При этом в вашей компании должна быть принята письменная политика об отпусках по болезни, включая данное требование. Если работник не выполняет выданные всему трудовому коллективу письменные правила о предоставлении уведомлений, вы можете отказать ему в отпуске по болезни, при условии, что ваше требование об уведомлении является обоснованным в сложившихся обстоятельствах.

Руководство по политике в отношении оплачиваемых отпусков по болезни, а также типовые формы см. по ссылке [nyc.gov/PaidSickLeave](https://nyc.gov/PaidSickLeave).



**ПОДСКАЗКА** Вы не вправе требовать от работника раскрытия его частной информации о здоровье. Вы должны обеспечивать конфиденциальность медицинских данных работника или члена его семьи, полученных исключительно в силу Закона, если работник не дал вам разрешения на их раскрытие или если раскрытие не предписано законодательством.



## ПОДСКАЗКА

DCA разработал удобный инструмент, который поможет вам отслеживать отработанные часы и использованные отпуска по болезни, а также автоматически рассчитывать накопленные и подлежащие переносу отпуска в конце года. Скачайте инструмент учета отпусков на нашем веб-сайте.

### **В. Я УЖЕ ПРЕДОСТАВЛЯЮ ОТПУСКА. ОНИ НЕ СЧИТАЮТСЯ?**

- О.** В соответствии с требованиями Закона об оплачиваемом отпуске по болезни, если вы предоставляете своим работникам дни в счет отдыха или персонального отпуска, вы не обязаны предоставлять дополнительное время в счет отпуска по болезни, при условии что политика, действующая в вашей компании, удовлетворяет минимальным требованиям Закона и не накладывает дополнительные ограничения на использование отпуска по болезни. То есть существующий отпуск ваших работников начисляется по такой же схеме расчета и может быть использован по тем же уважительным причинам, которые указаны в Законе, в т. ч. с целью ухода за членами семьи и их лечения.

Если работник уже накопил отпуск согласно политике об отпусках, действовавшей до даты вступления в силу Закона об оплачиваемом отпуске по болезни, на такой накопленный отпуск могут распространяться требования п. 198-с Закона о труде штата Нью-Йорк в части, касающейся льгот и надбавок к заработной плате. Более подробные объяснения правил отпусков в рамках Закона о труде штата Нью-Йорк вы получите, обратившись в Отделение трудовых стандартов (Division of Labor Standards) Департамента труда штата Нью-Йорк (New York State Department of Labor).

### **В. МОГУ ЛИ Я ПРИМЕНИТЬ ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ МЕРЫ К РАБОТНИКУ, ЗЛУПОТРЕБЛЯЮЩЕМУ СВОИМ ПРАВОМ НА ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ?**

- О.** Да, но только если работник использует отпуск по болезни в целях, не предусмотренных Законом.



**ПОДСКАЗКА** Даже если ваша политика в отношении отпусков удовлетворяет требованиям Закона об оплачиваемом отпуске по болезни, вы все равно обязаны выдать работникам уведомление об их правах. Вы можете вручить уведомление каждому работнику лично, в т. ч. в составе пакета документов для новых сотрудников, а также по обычной или электронной почте. Сохранение подписанных копий уведомления или подтверждений получения уведомлений по электронной почте — хороший способ документально подтвердить, что вы предоставили работникам это предписываемое законодательством уведомление.

## **В. КАКОВЫ ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЗНАКИ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ ПРАВОМ НА ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ?**

- О.** Признаками использования отпусков по болезни в нарушение Закона является, помимо прочего, следующее:
- многократное использование внепланового отпуска по болезни в выходные дни, в том числе предусмотренные стандартным рабочим графиком, праздники, каникулы или дни выдачи зарплаты, а также в дни, непосредственно предшествующие таким дням и наступающие после них;
  - использование отпуска в те дни, когда в использовании других видов отпуска было отказано;
  - систематическое использование отпуска в дни, когда работник, согласно рабочему расписанию, должен выходить на смену или выполнять обязанности, которые считаются нежелательными.

Доказательством того, что работник занимается тем, что не согласуется со статусом больного, или что работник использует отпуск по болезни для визита к врачу в профилактических целях, также может указывать на злоупотребление правом на отпуск по болезни.

## **РЕПРЕССИВНЫЕ МЕРЫ И ВМЕШАТЕЛЬСТВО В РАССЛЕДОВАНИЕ ПРОТИВОРЕЧАТ ЗАКОНУ.**

Запрещено вмешиваться в расследования или применять репрессивные меры против работников, осуществляющих свои права в соответствии с Законом об оплачиваемом отпуске по болезни. Если DCA будет установлено, что вы применили против работника репрессивные меры, вас могут обязать не только выплатить работнику компенсацию утраченной заработной платы и социальных льгот, а также штрафы в адрес DCA, но и осуществить определенные шаги, включая восстановление на работе сотрудника, который был незаконно уволен.

## **ВОПРОСЫ?**

**Вы можете связаться с DCA следующими способами:**

- Зайдите на **[nyc.gov/PaidSickLeave](https://nyc.gov/PaidSickLeave)**. Там вы найдете необходимое уведомление о правах работников и информационный листок для работодателей на 26 языках, текст Закона об оплачиваемом отпуске по болезни и связанных с ним правил, а также узнаете о мероприятиях, которые проводятся для работодателей.
- Посетите нас по адресу 42 Broadway, 11th Floor, Manhattan.
- **Позвоните по номеру 311** и попросите соединить вас с DCA, указав, что вы хотите получить информацию для работодателей об оплачиваемых отпусках по болезни.
- Отправьте нам электронное письмо по адресу **[paidsickleave@dca.nyc.gov](mailto:paidsickleave@dca.nyc.gov)**. Для вашего удобства мы также можем связаться с вами в онлайн-чате в разделе **[nyc.gov/BusinessToolbox](https://nyc.gov/BusinessToolbox)**.



Bill de Blasio  
Mayor

**Consumer  
Affairs**

Lorelei Salas  
Commissioner



@NYCDCA #PAIDSICKLEAVE



Printed on 30%  
post consumer  
recycled paper

07/2016