

# ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ В ШТАТЕ НЬЮ-ЙОРК ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ

На всех работников частного сектора штата Нью-Йорк теперь распространяется новый закон штата об отпусках по болезни, независимо от отрасли промышленности, профессии, занятости неполный рабочий день, освобождения от сверхурочной оплаты, а также сезонного статуса.

По закону работодатели, имеющие пять и более сотрудников, обязаны предоставлять им оплачиваемый отпуск по болезни. Предприятия, на которых работает менее пяти сотрудников и чистая прибыль которых не превышает 1 млн. долл. США, должны предоставлять сотрудникам неоплачиваемые отпуска по болезни.

## ОБЪЁМ ОТПУСКА

Отпуск по болезни для работников зависит от размера организации их работодателя:

Количество сотрудников	Требования к работодателям в отношении отпусков по болезни
0 - 4	Если чистый доход в предыдущем налоговом году составил <b>1 миллион долларов или меньше</b> , работодатель должен предоставить до 40 часов <b>неоплачиваемого</b> отпуска по болезни в календарный год.
0 - 4	Если чистый доход в предыдущем налоговом году составил <b>более 1 миллиона долларов</b> , работодатель должен предоставить до 40 часов <b>оплачиваемого</b> отпуска по болезни в календарный год.
5 - 99	До <b>40 часов оплачиваемого</b> отпуска по болезни в календарный год.
100 +	До <b>56 часов оплачиваемого</b> отпуска по болезни в календарный год.

*Для подсчёта сотрудников необходимо использовать календарный год с 1 января по 31 декабря. Малым бизнесам, которые сообщили о чистом доходе менее 1 млн. долл. США, не нужно оплачивать больничные, но они должны предоставить дополнительно выделенное время для отпуска. Для других целей, включая использование и накопление отпусков, работодатели могут назначить календарный год, означающий любой 12-месячный период.*

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ

### КАКИМ ОБРАЗОМ ЗАКОН ОПРЕДЕЛЯЕТ «ЧЛЕНА СЕМЬИ»?

«Членами семьи» считаются: дети работника, супруг/супруга, сожитель, родители, братья/сестры, внуки, дедушки/бабушки, а также дети и родители супруга/супруги или сожителя. «Родитель» определяется как биологический, патронатный, отчим/мачеха, усыновитель, законный опекун или попечитель работника, когда тот был несовершеннолетним ребёнком. «Ребёнок» определяется как биологический, усыновлённый или приёмный ребёнок, а также ребёнок под опекой или попечительством работника.

### КАК ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ «КАЛЕНДАРНЫЙ ГОД»?

Для определения общей численности сотрудников «календарный год» означает 12-месячный период с 1 января по 31 декабря. Для других целей, включая использование и накопление отпусков, работодатели могут назначить календарный год, означающий любой 12-месячный период.

### МОЖЕТ ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ПОТРЕБОВАТЬ ОТ СОТРУДНИКА РАБОТАТЬ УДАЛЁННО ИЛИ НА ДОМУ ВМЕСТО ТОГО, ЧТОБЫ БРАТЬ ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ?

Нет. Работодатель не может потребовать от сотрудника работать удалённо или на дому вместо того, чтобы взять отпуск по болезни. Но работодатель может предложить работнику варианты работы на дому или удалённо. Если сотрудники добровольно соглашаются работать на дому или в дистанционном режиме, они сохраняют за собой оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск по болезни, начисленный ранее.

## НАЧИСЛЕНИЕ

### **ПРОДОЛЖАЮТ ЛИ СОТРУДНИКИ НАКАПЛИВАТЬ БОЛЬНИЧНЫЕ ВО ВРЕМЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ПО БОЛЕЗНИ В СООТВЕТСТВИИ С ЭТИМ ЗАКОНОМ?**

Нет. В соответствии с этим законом, сотрудникам засчитываются в счёт времени отпуска только отработанные часы, а не часы, проведённые в больничном отпуске.

### **НАЧИСЛЯЮТСЯ ЛИ СОТРУДНИКАМ ОТПУСКА ЗА ОПЛАЧЕННОЕ НЕРАБОЧЕЕ ВРЕМЯ?**

Нет. Работникам не начисляется отпуск за выплаты, которые не относятся к рабочим часам, например, за бонусы или личное время между выполнением задач. Однако время, которое считается «отработанным», включая время ожидания вызова, время обучения и время в пути, должно учитываться в целях начисления отпуска.

### **В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОМ, БОЛЬНИЧНЫЕ ОТПУСКА НАЧИСЛЯЮТСЯ РАБОТНИКАМ ИЗ РАСЧЁТА НЕ МЕНЕЕ ОДНОГО ЧАСА ЗА КАЖДЫЕ ТРИДЦАТЬ ЧАСОВ РАБОТЫ. ЕСЛИ РАБОТНИК СРЕДНЕГО БИЗНЕСА С 50 РАБОТНИКАМИ ОТРАБОТАЕТ БОЛЕЕ 1200 ЧАСОВ В ТЕЧЕНИЕ КАЛЕНДАРНОГО ГОДА, ОБЯЗАН ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ПРЕДОСТАВИТЬ БОЛЕЕ 40 ЧАСОВ ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ПО БОЛЕЗНИ?**

Нет. В соответствии с этим законом, работодатели, имеющие от 5 до 99 работников в любом календарном году, должны предоставить каждому работнику оплачиваемый отпуск по болезни продолжительностью до 40 часов в каждом календарном году. Работодатель может предоставить своим работникам дополнительные оплачиваемые часы отпуска по болезни, но он не обязан этого делать.

## ДОПУСТИМОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

### **МОЖЕТ ЛИ РАБОТНИК ВОСПОЛЬЗОВАТЬСЯ ОТПУСКОМ, НЕОБХОДИМЫМ ДЛЯ ЛИЧНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, ЕСЛИ НЕ БЫЛА ВЫЗВАНА ПОЛИЦИЯ ИЛИ ВИНОВНЫЙ НЕ БЫЛ ОСУЖДЕН?**

Да. Право сотрудника на отпуск в целях личной безопасности не зависит от обращения в правоохранительные органы или от осуждения виновного.

### **ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЮ ПРИКАЗАНО ВРЕМЕННО ЗАКРЫТЬСЯ В СВЯЗИ С ЧРЕЗВЫЧАЙНОЙ СИТУАЦИЕЙ В ОБЛАСТИ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, МОГУТ ЛИ РАБОТНИКИ ИСПОЛЬЗОВАТЬ НАКОПЛЕННЫЙ БОЛЬНИЧНЫЙ ОТПУСК В ТЕЧЕНИЕ ЭТОГО ПЕРИОДА?**

Ответ да или нет в отношении использования отпуска по болезни зависит в этом сценарии от конкретных обстоятельств и типа чрезвычайной медико-санитарной ситуации, в том числе от риска заражения, а также от других аспектов, связанных со здоровьем. Накопленный больничный отпуск может быть использован работником для профилактики психического или физического заболевания, лечения травмы или заболевания.

Отпуск по болезни в соответствии с этим законом является отдельным и дополнительным к карантинному отпуску для сотрудников, на которых распространяются меры предосторожности или обязательный приказ соблюдения карантина или изоляции, связанные с COVID-19 (гл. 25 законов 2020 г.), и использование отпуска, связанного с COVID-19 не влияет на начисление или использование оплачиваемого отпуска по болезни работника. Дополнительную информацию об отпуске, связанном с COVID-19, можно получить по адресу: [paidfamilyleave.ny.gov/covid19](https://paidfamilyleave.ny.gov/covid19).

### **МОЖЕТ ЛИ РАБОТНИК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ ДЛЯ ПОСЕЩЕНИЯ ВРАЧА, СТОМАТОЛОГА, ОФТАЛЬМОЛОГА ИЛИ ДРУГИХ ОБЫЧНЫХ ПРИЁМОВ?**

Да. Работники могут использовать отпуск по болезни для приёмов у врача, если они нуждаются в лечении или в профилактическом медицинском осмотре.

### **ВКЛЮЧАЕТ ЛИ ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ ОТСУТСТВИЕ В СВЯЗИ С ТЯЖЁЛОЙ УТРАТОЙ? МОЖЕТ ЛИ СОТРУДНИК ИСПОЛЬЗОВАТЬ НАКОПЛЕННЫЙ ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ В СЛУЧАЕ СМЕРТИ ЧЛЕНА СЕМЬИ?**

Допустимые причины использования накопленного отпуска по болезни не включают отсутствие в период потери близких. В то же время работодатели обязаны предоставлять отпуск по болезни в связи с психическим или физическим заболеванием, травмой или состоянием здоровья, независимо от того, был ли поставлен диагноз и нуждается ли работник в медицинском уходе, а также в целях профилактики таких заболеваний, травм или состояний.

## **КТО ИМЕЕТ ПРАВО**

### **СУЩЕСТВУЕТ ЛИ МИНИМАЛЬНЫЙ ПЕРИОД ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ, ПОСЛЕ КОТОРОГО РАБОТОДАТЕЛЬ НАЧНЁТ НЕСТИ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКА ПО БОЛЕЗНИ?**

Нет. В соответствии с законом сотрудники сразу же начинают накапливать дни отпуска.

### **СУЩЕСТВУЕТ ЛИ МИНИМАЛЬНЫЙ ПЕРИОД ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ, ПОСЛЕ КОТОРОГО СОТРУДНИКИ МОГУТ ИСПОЛЬЗОВАТЬ СВОИ НАКОПЛЕННЫЕ ОТПУСКА ПО БОЛЕЗНИ?**

Не существует минимального периода трудовой занятости, после которого сотрудники могут использовать свои отпуска по болезни. В то же время, если работодатель не предоставит требуемый объём отпуска по болезни заранее в начале календарного года или не будет иметь иной политики в отношении отпусков по болезни, выходящей за рамки требований закона, работник должен будет отработать не менее 30 часов, прежде чем ему будет начислен любой отпуск по болезни.

### **ЕСЛИ ПРЕДПРИЯТИЕ НАХОДИТСЯ В СОВМЕСТНОЙ СОБСТВЕННОСТИ ДВУХ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ И ПРЕДПРИЯТИЕ НЕ ПРЕДОСТАВЛЯЕТ ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ, КАК ТОГО ТРЕБУЕТ ЗАКОН, КТО ИЗ ВЛАДЕЛЬЦЕВ НЕСЁТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ?**

Оба владельца будут нести общую и индивидуальную ответственность за несоблюдение закона. Термин «работодатель» включает любое лицо, корпорацию, общество с ограниченной ответственностью или ассоциацию, нанимающую любое лицо любой профессии, в любой отрасли промышленности, торговле, бизнесе или сфере услуг.

### **ЕСЛИ ПРЕДПРИЯТИЕ С 15 РАБОТНИКАМИ, РАБОТАЮЩИМИ КРУГЛЫЙ ГОД И ПОЛНЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ, ТАКЖЕ НАНИМАЕТ СЕЗОННЫХ РАБОТНИКОВ НА НЕПОЛНЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ, ДОЛЖЕН ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ПРЕДОСТАВЛЯТЬ БОЛЬНИЧНЫЕ И ЭТИМ СЕЗОННЫМ РАБОТНИКАМ, РАБОТАЮЩИМ НЕПОЛНЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ?**

Да. В контексте этого закона работник определяется как «любое лицо, нанятое на работу работодателем по любой специальности». Если у работодателя пять или более работников, но менее 100, то все работники, включая сезонных работников, занятых неполный рабочий день, имеют право на начисление одного оплачиваемого больничного часа за каждые 30 часов работы.

### **ДОЛЖЕН ЛИ МАЛЫЙ БИЗНЕС С ТРЕМЯ СОТРУДНИКАМИ, НО С ДОХОДОМ ЧУТЬ БОЛЕЕ ОДНОГО МИЛЛИОНА ДОЛЛАРОВ ПРЕДОСТАВЛЯТЬ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК РАБОТНИКАМ?**

Предприятие, на котором работает не более четырех человек, обязано предоставлять оплачиваемый отпуск по болезни, если его чистый доход превышает один миллион долларов.

### **ДОЛЖЕН ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ПРЕДОСТАВЛЯТЬ ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ СОТРУДНИКАМ, КОТОРЫЕ РАБОТАЮТ НА ДОМУ ЗА ПРЕДЕЛАМИ ШТАТА НЬЮ-ЙОРК?**

На сотрудников, работающих в дистанционном режиме, закон распространяется только на те часы, когда они физически работают в штате Нью-Йорк, даже если работодатель физически находится за пределами штата Нью-Йорк.

### **ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ИМЕЕТ НЕСКОЛЬКО КОММЕРЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ШТАТЕ НЬЮ-ЙОРК, С КОЛИЧЕСТВОМ РАБОТНИКОВ В КАЖДОМ ИЗ НИХ НЕ БОЛЕЕ ЧЕТЫРЕХ, ДОЛЖЕН ЛИ ОН ПРЕДОСТАВЛЯТЬ ИМ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ В СООТВЕТСТВИИ С ЭТИМ ЗАКОНОМ?**

Для определения количества сотрудников в этом сценарии работодатель должен учитывать общее количество сотрудников на всех предприятиях. Например, если в одном месте работают 3 сотрудника, а в другом 4, то работодатель имеет в общей сложности 7 сотрудников, и он обязан предоставить каждому сотруднику до 40 часов оплачиваемого больничного отпуска в течение каждого календарного года.

### **ВЛИЯЕТ ЛИ ИММИГРАЦИОННЫЙ СТАТУС РАБОТНИКА НА ЕГО ПРАВО ПОЛУЧЕНИЯ ОТПУСКА ПО БОЛЕЗНИ В СООТВЕТСТВИИ С ЭТИМ ЗАКОНОМ?**

Нет. Иммиграционный статус работника не влияет на его право получения отпуска по болезни в соответствии с этим законом.

## **РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ЛИ ЭТОТ ЗАКОН НА ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ?**

В соответствии с этим законом домашние работники имеют право на защиту в виде отпуска по болезни в зависимости от размера их работодателя, в дополнение к отпуску в соответствии с государственным Биллем о правах домашних работников, который можно найти по адресу [labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtm](http://labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtm)

## **ОСВОБОЖДАЮТСЯ ЛИ НЕКОММЕРЧЕСКИЕ РАБОТОДАТЕЛИ ОТ СОБЛЮДЕНИЯ ЭТОГО ЗАКОНА?**

Нет. Некоммерческие работодатели должны соблюдать этот закон.

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОТПУСКА**

### **МОЖЕТ ЛИ РАБОТНИК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ ТОЛЬКО НА ПОЛОВИНУ РАБОЧЕГО ДНЯ?**

Максимальный срок, который работодатель может установить для использования отпуска по болезни в соответствии с этим законом, составляет четыре часа. Работник может использовать по мере необходимости четыре часа накопленного отпуска по болезни (или меньше, если работодатель разрешает использование отпуска по болезни меньшей продолжительности, например, один или два часа).

## **СТАВКА ОПЛАТЫ**

### **КАК СОТРУДНИКИ, ПОЛУЧАЮЩИЕ КОМИССИОННЫЕ, ФИКСИРОВАННЫЕ СТАВКИ ИЛИ ДРУГУЮ НЕ ПОЧАСОВУЮ ОПЛАТУ, НАКАПЛИВАЮТ ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ?**

В тех случаях, когда заработная плата выплачивается не на почасовой основе, начисление времени для отпусков по болезни производится на основании фактической продолжительности времени, затраченного на выполнение работы.

### **ЕСЛИ СОТРУДНИК ИСПОЛЬЗУЕТ ОТПУСК В ЧАСЫ, КОТОРЫЕ В СЛУЧАЕ РАБОТЫ БЫЛИ БЫ СВЕРХУРОЧНЫМИ, ДОЛЖЕН ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ОПЛАЧИВАТЬ ЕГО ПО СТАВКЕ СВЕРХУРОЧНЫХ?**

Нет. В соответствии с законом, за время отпуска работникам должна выплачиваться их обычная заработная плата.

### **ОБЯЗАНЫ ЛИ РАБОТОДАТЕЛИ ОПЛАЧИВАТЬ РАБОТНИКАМ ПОТЕРЯННЫЕ ЧАЕВЫЕ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ВО ВРЕМЯ ОТПУСКА?**

Работодатели не обязаны оплачивать работникам потерянные чаевые или вознаграждения, но работодатели также не могут вычитать кредит за чаевые за время отпуска и обязаны выплачивать работнику его обычную ставку оплаты труда или действующий минимальный размер оплаты труда, в зависимости от того, что из них больше.

### **МОЖЕТ ЛИ КОМПАНИЯ, РАБОТАЮЩАЯ В СФЕРЕ УСЛУГ, КОТОРАЯ ОБЫЧНО ВЫПЛАЧИВАЕТ СОТРУДНИКАМ ЗАРПЛАТУ С УЧЁТОМ ЧАЕВЫХ (УЧИТЫВАЯ КРЕДИТ НА ЧАЕВЫЕ/НАДБАВКИ), ВЫПЛАЧИВАТЬ ТАКУЮ ЖЕ СТАВКУ, КОГДА СОТРУДНИКИ ПОЛЬЗУЮТСЯ ОТПУСКОМ ПО БОЛЕЗНИ?**

Нет. Любой работодатель, который обычно использует чаевые в качестве кредита по отношению к минимальной заработной плате в своей отрасли (например, в соответствии с Распоряжением о заработной плате в гостиничном и ресторанном бизнесе), не может делать этого в отношении накопленного работником отпуска по болезни. Ставка оплаты труда должна соответствовать установленной законом минимальной заработной плате работника.

### **ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ СОТРУДНИКУ ПЛАТЯТ ПО РАЗНЫМ СТАВКАМ ЗА РАЗНЫЕ ЗАДАЧИ?**

В соответствии с законом, работникам, получающим заработную плату по нескольким тарифным ставкам, отпуск должен оплачиваться по средневзвешенному значению этих тарифных ставок. Средневзвешенное значение – это итоговая сумма регулярной оплаты труда, разделенная на общее количество отработанных часов за неделю. Работники, получающие почасовую оплату, и не получающие оплату за сверхурочные часы, при выведении их средней тарифной ставки, если условия найма не оговаривают или не требуют иного, считаются работающими 40 часов в рабочую неделю. Однако, как отмечалось выше, работодателям запрещается снижать ставку заработной платы работника только на часы оплаты отпуска.

## **ДОЛЖНЫ ЛИ РАБОТОДАТЕЛИ ОПЛАЧИВАТЬ РАБОТНИКАМ НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК ПО ОКОНЧАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ?**

За исключением случаев, когда этого требует другое соглашение или политика, в том числе собственная прописанная политика работодателя в отношении отпусков, в соответствии с этим законом работодатель не обязан выплачивать работникам компенсацию за неиспользованный отпуск по болезни по окончании трудовых отношений. Сезонные работники, которые поддерживают постоянные трудовые отношения со своим работодателем, продолжают накапливать отпускные, несмотря на сезонные перерывы в работе.

## **АЛЬТЕРНАТИВНАЯ СИСТЕМА НАЧИСЛЕНИЯ ОТПУСКА**

### **МОЖЕТ ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ПРЕДВАРИТЕЛЬНО НАЧИСЛИТЬ ЧАСЫ ОТПУСКА ПО БОЛЕЗНИ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НЕПОЛНЫМ РАБОЧИЙ ДЕНЬ?**

Да. В начале каждого календарного года работодатель может предоставить работникам, работающим на условиях неполной занятости, часы отпуска по болезни, которые они могли бы накопить, основываясь на планируемом количестве их рабочих часов, из расчёта одного часа отпуска по болезни за каждые 30 часов работы работника. Однако, если работодатель начисляет менее 40 часов, он всё равно должен следить за количеством отработанных часов работника и начислением отпусков по болезни, поскольку работник, работающий неполный рабочий день, может отработать больше часов, чем предполагалось. Если работник отработал больше часов, чем предполагалось, работодатель должен разрешить работнику накапливать отпуск из расчёта один час за каждые 30 отработанных часов до тех пор, пока общая сумма предварительно начисленного отпуска плюс накопленный больничный лист за календарный год не составит 40 часов. Работникам, которым было заранее начислено менее 40 часов отпуска по болезни в календарном году, должно быть разрешено использовать до 40 часов отпуска по болезни в календарном году, если они его накопили. Работодатель, который заранее начисляет менее 40 часов, должен разрешить работнику перенести на новый календарный год до 40 часов неиспользованного отпуска по болезни, в дополнение к тому времени, которое работодатель ожидает от работника накопить в новом календарном году. Напоминание: Если работодатель не подсчитал использование и начисления часов работников, он не может изменить правила в новом календарном году, так как работники имеют право перенести неиспользованный отпуск по болезни и использовать эти часы в начале нового календарного года.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

### **ЧТО ТРЕБУЕТСЯ ДЛЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ, ЗАКЛЮЧЁННЫХ В ПЕРИОД С 30 СЕНТЯБРЯ 2020 ГОДА И ПОЗЖЕ?**

В соответствии с законом, коллективные договоры, заключенные 30 сентября 2020 года или после этой даты, могут предусматривать различные отпускные льготы, при условии, что такие льготы являются «сопоставимыми льготами для работников» с теми, которые предусмотрены законом, и в соглашении должны быть чётко оговорены положения Раздела 196-b Трудового законодательства. Такое чёткое упоминание должно также конкретно указывать на любые льготы, которые по закону считаются сопоставимыми с отпуском.

### **НУЖНО ЛИ В КОЛЛЕКТИВНОМ ДОГОВОРЕ УКАЗЫВАТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ В ОТНОШЕНИИ ОТПУСКОВ ПО БОЛЕЗНИ ИЛИ ЖЕ ДОСТАТОЧНО ОБЩЕЙ ССЫЛКИ?**

Для соблюдения требований этого закона, любое соглашение, заключенное после 30 сентября 2020 года, должно содержать конкретную ссылку на раздел 196-b Трудового законодательства. Во избежание путаницы или недоразумений DOL рекомендует, чтобы «сопоставимые льготы для работников» были чётко определены и обозначены как таковые в договоре.



## **ДРУГИЕ ЗАКОНЫ ОБ ОТПУСКЕ**

### **Я ЖИВУ В ОКРУГЕ ВЕСТЧЕСТЕР, КОТОРЫЙ ПРЕДОСТАВЛЯЕТ ДОМАШНИМ РАБОТНИКАМ ДО 40 ЧАСОВ ОТПУСКА В ГОД НЕЗАВИСИМО ОТ РАЗМЕРА РАБОДАТЕЛЯ. ЭТОТ ЗАКОН СОХРАНЯЕТ СВОЮ СИЛУ?**

Закон округа Вестчестер в настоящее время предусматривает, что домашние работники накапливают отпуск по болезни из расчёта один час за каждые 7 отработанных дней и накапливают, и могут использовать до 40 часов оплачиваемого отпуска по болезни в год, независимо от размера работодателя. Эти льготы будут по-прежнему предоставляться домашним работникам округа Вестчестер.

### **Я ЖИВУ В НЬЮ-ЙОРКЕ И ПОДПАДАЮ ПОД ДЕЙСТВИЕ НЬЮ-ЙОРКСКОГО ЗАКОНА ОБ ОПЛАЧИВАЕМОМ БОЛЬНИЧНОМ ОТПУСКЕ И ОТПУСКЕ, НЕОБХОДИМОМ ДЛЯ ЛИЧНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ. МОГУ Я ПОДАТЬ ЖАЛОБУ В ГОРОДСКУЮ АДМИНИСТРАЦИЮ ОТНОСИТЕЛЬНО ЭТОГО ЗАКОНА?**

Нью-Йорк может продолжать применять положения Закона Нью-Йорка об оплачиваемых отпусках по болезни и отпусках для личной безопасности в той мере, в какой такие положения соответствуют или превышают конечный стандарт или требования в отношении минимального времени и использования, установленных Законом штата Нью-Йорк об оплачиваемых отпусках по болезни, как это определено Уполномоченным по вопросам труда.

### **МОЖНО ЛИ ИСПОЛЬЗОВАТЬ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК ПО СЕМЕЙНЫМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ ОДНОВРЕМЕННО С ОПЛАЧИВАЕМОМ ОТПУСКОМ ПО БОЛЕЗНИ (НАПРИМЕР, ТРЁХДНЕВНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ, ПЛЮС ДВА ДНЯ ОПЛАЧИВАЕМОГО СЕМЕЙНОГО ОТПУСКА)?**

Работник может использовать одновременно отпуск по болезни и оплачиваемый семейный отпуск только в том случае, если это разрешено работодателем. Использование отпуска по болезни одновременно с оплачиваемым семейным отпуском может позволить сотруднику получить полную заработную плату за весь отпуск или его часть. Однако сотрудник не может получать больше своей полной заработной платы, получая оплачиваемый семейный отпуск.

### **ЧТО ПРОИСХОДИТ С ДУБЛИРОВАНИЕМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ФЕДЕРАЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ?**

Закон штата Нью-Йорк об оплачиваемых отпусках по болезни действует независимо от других требований штата и федеральных требований и, следовательно, должен быть оплачен в дополнение к любым другим правам на отпуск штата или федерального правительства.

## **ПРАВА И ЗАЩИТА СОТРУДНИКОВ**

### **АНнулируется ли отпуск, предусмотренный разделом 196-в Нью-Йоркского Трудового Законодательства, в конце календарного года?**

Отпуск по болезни, не использованный сотрудником в течение года, должен быть перенесён на следующий календарный год. Однако работодатели могут ограничить работника количеством часов, которое работник имеет право использовать в течение любого календарного года (т.е. 56 часов для работодателей со 100 и более работниками и 40 часов для работодателей с 99 и менее работниками). Это может привести к тому, что у сотрудника будет избыток часов отпуска, превышающий сумму, разрешённую к использованию в любом календарном году.

### **КАКУЮ ПОЛЬЗУ ПРИНОСИТ ПЕРЕНОС ОТПУСКА ПО БОЛЕЗНИ НА СЛЕДУЮЩИЙ ГОД, КОГДА ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВСЁ РАВНО ОГРАНИЧЕНО?**

Когда отпуск по болезни переносится на новый календарный год, сотрудник может сразу же им воспользоваться вместо того, чтобы ждать накопления часов отпуска.

### **МОЖЕТ ЛИ РАБОДАТЕЛЬ ПОТРЕБОВАТЬ ОТ СОТРУДНИКА НАЙТИ ЗАМЕЩАЮЩЕГО РАБОТНИКА ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ/ОТРАБОТКИ СМЕНЫ, ЕСЛИ РАБОТНИК РЕШИТ ВОСПОЛЬЗОВАТЬСЯ ОТПУСКОМ ПО БОЛЕЗНИ?**

Нет. До тех пор, пока работник использует отпуск по болезни по одной из причин, предусмотренных законом, работодатель не может ставить никаких дополнительных предварительных условий.

### **ЗА СКОЛЬКО ВРЕМЕНИ РАБОТНИК ДОЛЖЕН УВЕДОМИТЬ РАБОДАТЕЛЯ ПЕРЕД ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СВОЕГО НАКОПЛЕННОГО ОТПУСКА ПО БОЛЕЗНИ?**

В соответствии с законом, не существует конкретного требования об уведомлении или сроках при условии, однако, что до использования накопленного отпуска по болезни работник должен направить работодателю устный или письменный запрос, если только работодатель не разрешил иное.

## **СОХРАНЯЕТ ЛИ СОТРУДНИК ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ, ЕСЛИ ЕГО ПОВЫШАЮТ В ДОЛЖНОСТИ, ПОНИЖАЮТ В ДОЛЖНОСТИ ИЛИ ОН ЗАНИМАЕТ ДРУГУЮ ДОЛЖНОСТЬ В КОМПАНИИ?**

Да. Начисленный отпуск не может быть сокращён или иным образом ограничен, если работник меняет должность, роль или место работы у одного и того же работодателя. Оплачиваемый отпуск по болезни в соответствии с этим законом должен оплачиваться по ставке заработной платы работника на момент его выхода в отпуск.

## **ЕСЛИ КОМПАНИЯ СМЕНИТ ВЛАДЕЛЬЦА ИЛИ ОБЪЕДИНИТСЯ С ДРУГОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ЭТО ПОВЛИЯЕТ НА НАЧИСЛЕНИЕ БОЛЬНИЧНЫХ ОТПУСКОВ РАБОТНИКАМ?**

Зависит от обстоятельств. Обязанность предоставлять отпуск по болезни в соответствии с законом вытекает из статуса физического или юридического лица как работодателя работника и не ограничивается одним работодателем, поскольку Трудовое законодательство налагает такие обязательства на «коллективных» работодателей (тех, кто нанимает физическое лицо на работу вместе с одним или несколькими другими).

При расследовании претензии в связи с неоплаченным отпуском DOL в каждом конкретном случае оценивает сохраняющиеся обязательства работодателей, чтобы определить, являются ли обстоятельства таковыми, что работник фактически сменил работодателя и больше не работает на своего прежнего работодателя. Как указано выше, работники могут подать жалобу в Департамент труда, позвонив по телефону **888-469-7365**.

## **КАКОВЫ ШТРАФНЫЕ САНКЦИИ, ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ ПРЕДОСТАВЛЯЕТ РАБОТНИКАМ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ?**

В соответствии с трудовым законодательством штата Нью-Йорк, непредоставление работникам таких льгот, как отпуск по болезни, равносильно невыплате им заработной платы. Если работодатель не предоставит своим работникам отпуск по болезни, как того требует закон, они могут быть подвергнуты гражданскому/административному иску и/или уголовному наказанию, включая, помимо прочего, приказ об оценке полной суммы недоплаченной заработной платы, 100% оцененных убытков и гражданско-правовые штрафы в размере доходящем до удвоенной общей суммы, причитающейся к выплате.

## **ЧТО МНЕ ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ МОЙ РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ ПРЕДОСТАВЛЯЕТ МНЕ ОТПУСК ПО БОЛЕЗНИ, КАК ТОГО ТРЕБУЕТ ЗАКОН?**

Работники могут подать жалобу в Департамент труда, позвонив по телефону **888-469-7365**.

## **ДРУГИЕ ВОПРОСЫ**

### **МОЖЕТ ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ИМЕТЬ СВОЙ СВОД ПРАВИЛ, РАЗРЕШАЮЩИЙ РАБОТНИКАМ ОДАВАТЬ СВОЙ НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК ДРУГИМ РАБОТНИКАМ?**

Да. Работодатель может иметь свой свод правил, который позволяет работникам отдавать неиспользованные отпуска другим работникам, при условии, что следование этим правилам является полностью добровольным.

### **МОЖЕТ ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ПРИМЕНЯТЬ ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ МЕРЫ К РАБОТНИКУ, КОТОРЫЙ ЗЛОУПОТРЕБЛЯЕТ ОТПУСКОМ ПО БОЛЕЗНИ?**

Да. Работодатель может принять дисциплинарные меры, вплоть до увольнения, в отношении работника, который использует отпуск не в целях, предусмотренных законом, или который лжёт своему работодателю в связи с использованием такого отпуска.

Для получения дополнительной информации об оплачиваемом отпуске по болезни в штате Нью-Йорк, включая дополнительные «Часто задаваемые вопросы», правила и многое другое, посетите сайт: **[ny.gov/paidsickleave](https://ny.gov/paidsickleave)**.