

*Публикация обновлена и содержит информацию по состоянию на 21 марта.  
Следите за обновлениями на веб-странице [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers).*

## Важная информация для работодателей и наемных работников

### Обновление трудового законодательства г. Нью-Йорка с целью остановить распространение нового коронавируса (COVID-19)

Данная публикация, подготовленная Департаментом по защите прав потребителей и работников штата Нью-Йорк (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP), включает краткое изложение городского трудового законодательства для работодателей и наемных работников в части влияния COVID-19 на рабочую обстановку.

Существуют также федеральные законы и законы штата, которые регулируют условия труда в г. Нью-Йорке. В этой публикации приведены некоторые их обновления в соответствующих разделах. Дополнительную информацию можно найти на веб-страницах [ny.gov/COVIDpaysickleave](http://ny.gov/COVIDpaysickleave) и [dol.gov/agencies/whd/pandemic](http://dol.gov/agencies/whd/pandemic).

Эта публикация также содержит ссылки на важные информационные ресурсы города и штата для предприятий и наемных работников.

### Дискриминация и меры возмездия запрещены законом.

Права наемных работников в г. Нью-Йорке не зависят от их иммиграционного статуса. Законодательство г. Нью-Йорка запрещает:

- Увольнять сотрудника или требовать, чтобы он не являлся на рабочее место или оставался дома на карантине только из-за расовой или национальной принадлежности такого сотрудника.
- Применять меры возмездия к сотрудникам, которые осуществляют или пытаются осуществить свои трудовые права, в частности на отпуск по болезни, надбавку или изменение графика работы. К мерам возмездия относятся какие-либо угрозы, дисциплинарные взыскания, увольнение, понижение в должности, временное отстранение от работы или сокращение рабочих часов, а также любые другие действия работодателя, неблагоприятные для сотрудника.

### Закон г. Нью-Йорка об оплачиваемом отпуске по болезни и обеспечению безопасности (Paid Safe and Sick Leave Law)

Действие закона распространяется на наемных работников всех предприятий (независимо от их размера) и некоммерческих организаций в г. Нью-Йорке, в частности:

- сотрудников, занятых неполный рабочий день;
- сотрудников, занятых полный рабочий день;
- временных сотрудников;
- сотрудников, работающих посуточно и по вызову;
- сотрудников, работающих без оформления;
- сотрудников, являющихся членами семьи, но не владельцами бизнеса;
- сотрудников, живущих за пределами г. Нью-Йорка, но работающих в городе;
- сотрудников, выполняющих обязанности по руководству.

Сотрудники могут воспользоваться отпуском по болезни только через 120 дней после первого дня работы.

В соответствии с этим законом:

- Сотрудники получают до 40 часов (5 дней) отпуска по болезни каждый календарный год.
  - На предприятиях с 5 и более сотрудниками такой отпуск является *оплачиваемым*.
  - На предприятиях с менее чем 5 сотрудниками такой отпуск *не оплачивается*.
- Сотрудники могут использовать отпуск по болезни как на собственные нужды, так и для помощи членам семьи (включая любого человека, имеющего с сотрудником близкую связь, эквивалентную родственной), и могут использовать все накопленные часы за один раз.
- Чтобы воспользоваться отпуском по болезни, сотрудникам *не нужно* искать себе замену на время отсутствия.
- Сотрудники могут взять отпуск по болезни для себя или для пребывания рядом с членом семьи в случае прохождения диагностики, получения медицинского обслуживания, лечения болезни, травмы или нарушения здоровья, а также для профилактического медицинского обслуживания (например, самоизоляции дома для наблюдения симптомов заражения COVID-19). Примеры допустимых причин использования отпуска по болезни:
  - Сотрудник чувствует себя плохо или у него имеются симптомы заражения COVID-19.
  - Сотрудник проходит тестирование на грипп или COVID-19.
  - Сотрудник находится на карантине (что также может быть предусмотрено законодательством штата или федеральным законом) или самоизолируется в профилактических целях.
  - Сотрудник осуществляет уход за членом семьи в соответствии с распоряжением об обязательном или профилактическом карантине.
- Сотрудники могут использовать отпуск по болезни, когда государственное должностное лицо временно **прекращает работу** предприятия из-за чрезвычайной ситуации в области общественного здравоохранения. Сотрудники могут использовать **накопленные** дни отпуска по болезни в период, когда работа их предприятия временно прекращена (но не более 40 часов).
- Сотрудники могут использовать отпуск по болезни, когда государственное должностное лицо **прекращает работу** школы, где учатся их дети, или учреждения по уходу за детьми из-за чрезвычайной ситуации в области общественного здравоохранения.
- Работодатели *не могут* требовать от сотрудников предоставить медицинские справки, если они отсутствовали *не более 3 дней* подряд.

12 марта мэр Билл де Блазио (Bill de Blasio) объявил о введении чрезвычайного положения в связи с эпидемией коронавируса.

15 марта мэр де Блазио принял решение о прекращении работы государственных школ с 16 марта до 20 апреля.

16 марта мэр де Блазио подписал [приказ](#), который предусматривает новые ограничительные меры, в частности прекращение или ограничение работы некоторых учреждений и организаций, таких как спортивные залы, ночные клубы, кинотеатры, небольшие театры, концертные площадки и дома престарелых.

20 марта губернатор Эндрю М. Куомо (Andrew M. Cuomo) подписал [приказ](#), вступивший в действие 22 марта в 20:00, согласно которому вспомогательный персонал всех предприятий и организаций г. Нью-Йорка должен оставаться дома.

Чтобы узнать последние новости из официального источника, посетите веб-страницу [nyc.gov/coronavirus](https://nyc.gov/coronavirus) или отправьте сообщение\* с текстом **COVID** на номер **692-692**.

\* *Может взиматься плата за передачу сообщений и данных. Уточните у своего мобильного оператора.*

DCWP призывает работодателей принять дополнительные меры для защиты всех сотрудников, клиентов и населения:

- **Предоставить сотрудникам дополнительный отпуск в случае необходимости.**
  - Законодательство г. Нью-Йорка определяет правила предоставления отпуска по болезни, но DCWP призывает работодателей при необходимости предоставлять сотрудникам дополнительный отпуск в случае болезни, карантина или по иным причинам, связанным с COVID-19.
  - Некоторые работодатели уже предложили сотрудникам более 40 часов отпуска по болезни, что значительно способствует нераспространению COVID-19.
  - Если работодатели еще не предложили сотрудникам дополнительный отпуск по болезни, они могут предлагать как оплачиваемый, так и неоплачиваемый отпуск.
- **Требовать, чтобы сотрудники, которые чувствуют себя плохо или имеют симптомы COVID-19, оставались дома. Проинформировать, что к ним не будут применяться какие-либо санкции за невыход на работу.**
  - Сотрудникам может потребоваться более длительный отпуск по болезни, чем 40 часов, предусмотренные законом. Сотрудники должны оставаться дома до тех пор, пока не будет безопасно вернуться на рабочее место, которое будет гарантированно сохраняться за ними.
  - Заболевшие сотрудники обязаны оставаться дома, поскольку это поможет предотвратить распространение COVID-19.

Ниже следует краткий обзор законов штата, а также городских и федеральных законов, применимых в связи с эпидемией COVID-19.

Закон	Количество работников	Длительность отпуска по болезни	Оплата отпуска по болезни	Допустимые причины отпуска по болезни	
<b>Закон г. Нью-Йорка об оплачиваемом отпуске по болезни и обеспечению безопасности†</b>  <b>Дополнительную информацию см. на официальном сайте города Нью-Йорка.</b>	5 или более	До 40 часов	Оплачивается: <ul style="list-style-type: none"> <li>Обычная часовая ставка, но не менее текущей минимальной заработной платы.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Диагностика, медицинское наблюдение, лечение болезни, травмы или нарушений здоровья, а также профилактическое медицинское обслуживание сотрудника или члена семьи</li> <li>Государственное должностное лицо <b>прекращает работу</b> предприятия, школы или учреждения по уходу за детьми, которые посещают дети сотрудника, из-за чрезвычайной ситуации в области общественного здравоохранения</li> </ul>	
	1–4	До 40 часов	Не оплачивается		
<b>Закон г. Нью-Йорка об оплачиваемом отпуске по болезни в условиях чрезвычайной ситуации, вызванной COVID-19 (Emergency COVID-19 Paid Sick Leave)</b>  Вступление в силу: 18 марта 2020 г.  <b>Дополнительную информацию см. на официальном сайте штата Нью-Йорк.</b>	1–10	Длительность карантина или изоляции	<i>Если доход компании за предыдущий год составил менее 1 млн долл.:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Не оплачивается (все дни)</li> </ul> <i>Если доход компании за предыдущий год составил более 1 млн долл.:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Оплачивается (не менее 5 дней)</li> <li>Не оплачивается (все остальные дни)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Карантин или изоляция по распоряжению органа государственного управления*</li> </ul> <p><i>* В случаях, когда обязательный карантин регулируется и федеральными законами, и законами штата, применяется федеральное законодательство. Законодательство штата применяется в случаях, когда оно предоставляет наемным работникам дополнительные преимущества (сверх установленных федеральным законом).</i></p> <p><i>Примечание. В случае обязательного карантина или изоляции сотрудники могут использовать оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам или по утрате трудоспособности после использования отпуска по болезни.</i></p> <p><i>Оплачиваемый отпуск по болезни, гарантированный законодательством штата, предоставляется <b>в дополнение</b> к накопленным дням отпуска по болезни, гарантированного городскими законами.</i></p>	
	11–99	Длительность карантина или изоляции	<ul style="list-style-type: none"> <li>Оплачивается (не менее 5 дней)</li> <li>Не оплачивается (все остальные дни)</li> </ul>		
	100 и более	Длительность карантина или изоляции	<ul style="list-style-type: none"> <li>Оплачивается (не менее 14 дней)</li> </ul>		
<b>Федеральный закон о мерах борьбы с коронавирусной инфекцией и социальном обеспечении семей (Families First Coronavirus Response Act)Λ</b>  Вступление в силу: 2 апреля 2020 г.  <i>Даже если предприятие подпадает под действие федерального закона, это не ослабляет требования законов города и штата, которые могут дать наемным работникам больше прав или преимуществ.</i>  <b>Дополнительную информацию см. на сайте Департамента труда США (Department of Labor, DOL).</b>	До 500*  <i>* Департамент труда США может издавать распоряжения, исключая определенных работодателей, имеющих не более 50 наемных работников.</i>	Сотрудники, занятые полный рабочий день: <ul style="list-style-type: none"> <li>2 недели (80 часов)</li> </ul>	Обычная тарифная ставка — не более: <ul style="list-style-type: none"> <li>511 долл. в день и</li> <li>5110 долл. в общей сложности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Обязательный карантин или изоляция</li> <li>Рекомендованная врачом самоизоляция на карантин</li> <li>Медицинский диагноз из-за симптомов заражения COVID-19</li> </ul>	
		Сотрудники, занятые неполный рабочий день: <ul style="list-style-type: none"> <li>Количество времени равно среднему количеству отработанных часов за 2 недели</li> </ul>			2/3 обычной тарифной ставки — не более: <ul style="list-style-type: none"> <li>200 долл. в день и</li> <li>2000 долл. в общей сложности</li> </ul>
		Сотрудники, занятые полный рабочий день: <ul style="list-style-type: none"> <li>2 недели (80 часов)</li> </ul>			
		Сотрудники, занятые неполный рабочий день: <ul style="list-style-type: none"> <li>Количество времени равно среднему количеству отработанных часов за 2 недели</li> </ul>			

† Наемные работники могут иметь право получить 2 дополнительных дня неоплачиваемого отпуска согласно [Закону г. Нью-Йорка о временном изменении графика](#) (Temporary Schedule Change Law).

Λ Наемные работники могут иметь право на продленный оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск согласно Закону об отпуске по семейным и медицинским обстоятельствам (Family and Medical Leave Act, FMLA).

## Закон г. Нью-Йорка о временном изменении графика

В соответствии с этим законом:

- Наемные работники могут просить о внесении временных изменений в их графики в связи с определенными событиями личного характера дважды в год, но в общей сложности не более чем на 2 дня.
  - *Временное изменение графика может включать работу из дома, более позднее прибытие на работу и отбытие с работы, а также использование краткосрочного неоплачиваемого отпуска.*
- Эти 2 дня предоставляются в дополнение к отпуску по болезни.
- Нерабочее время по временно измененному графику может оплачиваться или не оплачиваться.

События личного характера включают:

- Уход за несовершеннолетним или подопечным лицом.
- Посещение судебного разбирательства для получения существенных выгод.
- Отпуск по болезни по уважительным причинам, в т. ч. из-за карантина.

Пример случая, когда допустимо временное изменение графика:

- Сотрудник ухаживает за ребенком из-за прекращения работы школы или детского сада в связи с COVID-19.

DCWP призывает работодателей:

- **Разрешить внесение дополнительных временных изменений в график сотрудников при необходимости.**

## Закон г. Нью-Йорка о справедливой рабочей неделе (Fair Workweek Law)

В соответствии с этим законом работодатели в сфере быстрого питания и розничной торговли должны заблаговременно уведомлять сотрудников о графике работы (в частности, об изменениях в графике). Работодатели в сфере быстрого питания должны выплачивать надбавки в случае определенных изменений графика.

Если вы являетесь работодателем и не уверены, распространяется ли на ваше предприятие действие этого закона, посетите веб-страницу [nyc.gov/workers](https://nyc.gov/workers).

Примечание.

12 марта мэр де Блазио объявил о введении чрезвычайного положения, а также о применении ограничений и руководящих указаний для компаний и учреждений.

16 марта мэр де Блазио подписал [приказ](#) о новых мерах, предусматривающих прекращение или ограничение деятельности некоторых учреждений и организаций.

20 марта губернатор Эндрю М. Куомо (Andrew M. Cuomo) подписал [приказ](#), вступивший в действие 22 марта в 20:00, согласно которому вспомогательный персонал всех предприятий и организаций г. Нью-Йорка должен оставаться дома.

### **Информация об изменениях в графике работы и надбавках для РАБОТОДАТЕЛЕЙ И НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ БЫСТРОГО ПИТАНИЯ**

*В соответствии с законом, если компания продолжает работать даже в условиях ограничения деятельности (например, осуществляет доставку еды или продажу еды только навынос), ее сотрудники должны получить надбавку за изменение графика.*

Работодатели должны выплачивать работникам надбавку за изменение графика с уведомлением менее чем за 14 дней в таких случаях:

- Вы просите наемного работника временно заменить больного сотрудника, и он соглашается.
- Вы осуществляете доставку еды или продажу еды только навынос и просите сотрудника работать в другую смену или сверхурочно, даже если в городе или штате объявлено чрезвычайное положение.
- Вы отменяете предусмотренные графиком рабочие смены либо сокращаете количество персонала или рабочих часов для таких смен, даже если наблюдается спад деятельности.

Работодатели *не обязаны* выплачивать сотрудникам надбавку в таких случаях:

- Сотрудник просит разрешения остаться дома, поскольку он болен или находится на карантине.
- Два сотрудника добровольно меняются сменами, поскольку один из них болен или находится на карантине.
- В городе или штате введено чрезвычайное положение, из-за которого предприятие **прекращает работу**.

### **Информация об изменениях в графике работы ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СФЕРЕ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ + и их НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ**

Работодателям запрещено:

- Требовать от сотрудника работать сверхурочно или заменять больного сотрудника, уведомляя его об этом менее чем за 72 часа, за исключением случаев, когда сотрудник дает письменное согласие.
  - Сотрудник, вышедший на смену вместо коллеги, получает оплату по своей обычной почасовой ставке за дополнительные часы работы.
- Отменять смену сотрудника или сокращать его рабочее время, уведомляя его об этом менее чем за 72 часа, за исключением случаев, когда сотрудник дает письменное согласие.

Работодатели могут:

- Назначать смены по мере необходимости без обязательного получения согласия сотрудника, уведомляя его не менее чем за 72 часа.
- Просить сотрудников добровольно заменять больных коллег при условии, что будет получено письменное согласие сотрудников, готовых работать в другую смену.
- Отменять рабочие смены или сокращать количество рабочих часов при необходимости, уведомляя об этом менее чем за 72 часа, если в городе или штате объявлено чрезвычайное положение, в связи с которым **прекращается работа** предприятия.

## **Закон г. Нью-Йорка об обязательной оплате труда внештатных сотрудников (Freelance Isn't Free Act)**

В соответствии с этим законом:

- Все контракты на сумму 800 долл. и более должны заключаться в письменном виде. В письменном контракте должно быть указано, какую работу будет выполнять внештатный сотрудник, какую оплату он будет получать и в какие сроки. Внештатные сотрудники и нанимающие их стороны должны хранить свои экземпляры письменных контрактов.
- Нанимающие стороны должны платить внештатным сотрудникам за всю выполненную ими работу. Внештатные сотрудники должны получать оплату не позднее даты, указанной в контракте. Если в контракте не указана дата оплаты, нанимающая сторона должна оплатить услуги внештатного работника в течение 30 дней после выполнения им работы.
- Нанимающим сторонам запрещено применять санкции или угрозы в отношении внештатных работников, помещать их в черный список или иным образом препятствовать осуществлению их прав в соответствии с этим законом.

## Жалобы работников и обеспечение исполнения требований в условиях чрезвычайного положения, а также применимые распоряжения

DCWP будет:

- Продолжать обеспечивать исполнение требований трудового законодательства г. Нью-Йорка.
- Уделять особое внимание жалобам работников, которые сообщают о непосредственном влиянии на их трудовой доход, например, о сокращении рабочих часов без предварительного уведомления или о неполучении оплаты за отпуск по болезни.
- В первую очередь принимать оперативные решения по возмещению ущерба работникам, принимая во внимание добросовестность и быстрое реагирование работодателей, а также законные деловые интересы последних.

Для получения дополнительной информации:

- Позвоните по номеру **311**. Скажите ключевую фразу «Paid Safe and Sick Leave» (оплачиваемый отпуск по болезни и обеспечению безопасности) или «Fair Workweek» (справедливая рабочая неделя).
- Отправьте письмо на адрес электронной почты [OLPS@dca.nyc.gov](mailto:OLPS@dca.nyc.gov).
- Посетите веб-страницу [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers).

Чтобы подать жалобу в отношении работодателя:

- Позвоните по номеру **311**. Скажите ключевую фразу «Paid Safe and Sick Leave» (оплачиваемый отпуск по болезни и обеспечению безопасности) или «Fair Workweek» (справедливая рабочая неделя).
- Отправьте письмо на адрес электронной почты [OLPS@dca.nyc.gov](mailto:OLPS@dca.nyc.gov).
- Посетите веб-страницу [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers).

## Другие пособия и помощь, предоставляемые городом и штатом Нью-Йорк

### Пособие по безработице

Если вы потеряли работу, то можете обратиться за пособием по безработице.

Штат Нью-Йорк отменил 7-дневную отсрочку выплаты пособий по безработице для людей, которые лишились работы из-за прекращения деятельности предприятий или организаций в связи с коронавирусом или карантином.

Посетите веб-страницу [nyc.gov/coronavirus](http://nyc.gov/coronavirus), чтобы узнать больше о ресурсах для безработных:

[Часто задаваемые вопросы о пособиях по безработице и медицинском страховании](#)

[Дополнительные сведения и ресурсы для людей, ставших безработными из-за COVID-19](#)

Для получения дополнительной информации и подачи заявления:

- Посетите веб-страницу [labor.ny.gov](http://labor.ny.gov).
- Позвоните по номеру 1-888-209-8124 (английский); 1-888-469-7365 (другие языки).

### Продовольственные талоны и денежное пособие от г. Нью-Йорка

Посетите веб-страницу [ACCESS HRA](http://ACCESS HRA) ([a069-access.nyc.gov](http://a069-access.nyc.gov)), чтобы подать заявление на:

- участие в Программе дополнительной продовольственной поддержки (SNAP / продовольственные талоны);
- получение денежного пособия.

### Финансовая помощь малому бизнесу

Помощь включает:

- **Кредиты с низкой процентной ставкой.** Предприятия, в которых работает менее 100 сотрудников и объем продаж которых сократился на 25 % и более, смогут получить кредиты с нулевой процентной ставкой в сумме до 75 000 долл., что поможет смягчить последствия потери прибыли.
- **Дотации на удержание персонала.** Предприятия малого бизнеса, в которых работает менее 5 сотрудников, смогут получить дотации для покрытия 40 % затрат на заработную плату за два месяца, что поможет избежать увольнения сотрудников.

Для получения дополнительной информации:

- Посетите веб-страницу [nyc.gov/SBS](http://nyc.gov/SBS).