АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 06.05.2024

Если сотрудник ушел на больничный, затем получил положительный тест на COVID, как действовать работодателю?

Вопрос

Ситуация: один из сотрудников ушел на больничный (первоначально ОРВИ), затем получил положительный тест на covid. Организация приняла решение закрыться на две недели на карантин. Организация перестала работать вообще на этот период.

1.Как это можно оформить документально?

2. Как произвести оплату остальным сотрудникам в этот период?

3. Есть ли особенности по оформлению больничного и его приему у больного сотрудника?

4. Должны ли остальные сотрудники оформить больничный как контактировавшие с больным?

Ответ

В сложившихся обстоятельствах работодателю следует:

1) издать приказ по всему предприятию о проведении мероприятий, предотвращающих распространение заболевания, вызываемого новой коронавирусной инфекцией, в перечень которых включить:

- приостановление хозяйственной деятельности юридического лица;
- проведение санитарно-противоэпидемиологических мероприятий в помещениях работодателя, в том числе по обеззараживанию помещений, мебели и пр.;
- объявление простоя в связи с угрозой распространения в коллективе особо опасной вирусной инфекции с сохранением заработной платы (размер выплаты определяется работодателем самостоятельно);
- определение мер, которые обязаны предпринять работники в целях недопущения заражения и распространения заболевания, а именно: соблюдение режима самоизоляции, самоконтроль состояния здоровья, незамедлительное обращение к врачу при обнаружении признаков ОРВИ или ином ухудшении здоровья;

2) ознакомить всех работников с изданным приказом, с требованиями санитарного врача г. Санкт-Петербург, основными мероприятиями, предотвращающими распространение новой коронавирусной инфекции, вызываемой COVID-19;

3) подготовить список людей, контактировавших с работником, заболевшим коронавирусной инфекцией (2019-nCoV);

4) продумать иные действия, определенные как видом экономической деятельности, так и иными обстоятельствами ситуации.

2. Учитывая, что с целью профилактики новой коронавирусной инфекции (COVID-19) работодателем принято решение прекратить хозяйственную деятельность юридического лица, можно говорить о простое по причинам, не зависящим от работодателя и работников. Оплата времени карантина может быть установлена

работодателем исходя из финансовых возможностей, но размер оплаты не может быть менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3. Особенностей по приему листа нетрудоспособности у работника, заболевшего новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) нет, т.к. потеря трудоспособности является страховым случаем и оформляется работодателем обычным порядком. Лист нетрудоспособности в данном случае, скорее всего, будет оформлен в электронном виде.

4. Обязанности оформлять нетрудоспособность как меру карантина лицам моложе 65 лет, которые трудоспособность не утратили, но могут быть источником инфицирования других граждан, не установлено. Самоизоляция работника и объявленный работодателем простой являются достаточными мерами обеспечения режима санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».
Тел.: (812) 703-38-34
e-mail: navigator@ascon.spb.ru
сайт: www.ascon-spb.ru

При подготовке обзора «Аскон Навигатор» используется справочно-правовая система КонсультантПлюс.
Перепечатка материалов разрешается только с письменного согласия ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».