Дії роботодавця під час карантину
З метою реалізації заходів, передбачених законодавством у разі встановлення карантину, роботодавці зобов'язані вжити всіх можливих заходів. Серед таких заходів:
- Надання працівникам щорічних основних та додаткових відпусток, передбачених законодавством. У разі наявності у працівника невикористаних днів щорічної відпустки за його бажанням та за згодою роботодавця може бути надана щорічна основна або додаткова відпустка, а також інші оплачувані відпустки, передбачені законодавством.
- Надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати. Зазначені відпустки надаються працівникам виключно на підставі їх особистої заяви. Надання працівникам відпусток без збереження зарплати за виключною ініціативою роботодавця законодавством про працю не передбачено. Якщо працівник відмовляється написати заяву про надання йому відпустки без збереження зарплати, роботодавець не має права примушувати його до цього.
- Установлення працівникам неповного або скороченого робочого часу. Оплата праці в цих випадках проводиться пропорційно до відпрацьованого часу. Робота в умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Запровадження неповного робочого часу згідно зі ст. 32 КЗпП є зміною істотних умов праці, відповідно його запровадження потребує завчасного попередження працівника не менш ніж за два місяці. Якщо ж неповний робочий час установлюється за бажанням працівника, то попередження працівника за два місяці не вимагається і неповний робочий час може бути запроваджений із будь-якого моменту. У разі написання працівником заяви про встановлення неповного робочого часу він має зазначити таке: вид неповного робочого часу (неповний робочий день чи тиждень; режим роботи (початок і закінчення роботи); період, на який установлюється неповний робочий час тощо.
- Запровадження роботи змінами. Це можливе за бажанням працівника і за згодою роботодавця. Оплата проводиться за фактично виконану роботу.
- Запровадження дистанційної або надомної роботи. Так працювати мають можливість обмежені категорії працівників, робота яких не вимагає спеціальних умов та обладнання. При такому режимі працівник зобов'язаний усієї тривалості робочого часу виконувати роботу, доручену роботодавцем, та перебувати під його контролем.
- Введення простою. Його запровадження не вимагає згоди працівника. Це питання вирішується роботодавцем за погодженням з первинною профорганізацією.
- Вжиття заходів індивідуального та колективного захисту. Якщо всі перераховані варіанти не підходять, то роботодавець має безоплатно забезпечити працівників засобами індивідуального захисту, інформувати про профілактичні заходи.
- Застосування до працівників заходів дисциплінарного впливу за порушення трудової дисципліни. Працівник зобов'язаний працювати сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника, дотримуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна. Однією з умов притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є наявність вини працівника у порушенні трудової дисципліни.
- Гарантії працюючих громадян щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю і пологами, від нещасного випадку на виробництві та

професійного захворювання. За загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням надаються такі види матеріального забезпечення та соціальних послуг:
допомога по тимчасовій непрацездатності;
допомога по вагітності і пологах;
допомога на поховання;
оплата лікування в реабілітаційних відділеннях тощо.
Це право виникає з настанням страхового випадку у період роботи.
Незалежно від обраного варіанту організації роботи на період карантину питання має вирішуватися роботодавцем за участі профспілок та трудового колективу, оскільки ситуація вимагає об'єднання зусиль усіх сторін соціального діалогу.

