Материал предоставлен ООО «КонсультантПлюс Югра».

Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций: <http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/>

|  |
| --- |
| Актуально на 24.01.2022 |

**По вопросу**: Сотрудник отстранен от работы по причине отказа от вакцинации (социальный работник, были обязаны отстранить). Есть ли разъяснения или суд. Практика, сколько он может быть отстранен и что делать учреждению, если ставка занята, и его функции не выполняются.

**Сообщаем:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Дата отстранения зависит от сроков проведения вакцинации. Окончится период отстранения тогда, когда завершится период эпиднеблагополучия** ([п. п. 4](consultantplus://offline/ref=49C9BDA217EFB6543D9F385FD5875CB0FA0B47DA55535B97A16D5F6FD1F326E200C7061F0F412E0CAC32B69953E29FD0220FC7C43B467FF82F440CfAI), [9](consultantplus://offline/ref=49C9BDA217EFB6543D9F385FD5875CB0FA0B47DA55535B97A16D5F6FD1F326E200C7061F0F412E0CAC31B89953E29FD0220FC7C43B467FF82F440CfAI) Письма Роструда от 13.07.2021 N 1811-ТЗ, [Письмо](consultantplus://offline/ref=49C9BDA217EFB6543D9F385FD5875CB0FA0B47DA565B5591A16D5F6FD1F326E200C7061F0F412E0CAC32BE9953E29FD0220FC7C43B467FF82F440CfAI) Роструда от 13.08.2021 N ПГ/23067-6-1).  **В период отстранения от работы не начисляйте работнику зарплату. Кроме того, не включайте этот период в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск** ([ч. 3 ст. 76](consultantplus://offline/ref=49C9BDA217EFB6543D9F254BC7EF66B6A00645DD595057C2F66F0E3ADFF62EB248D7485A02422A08AB38EAC343E6D6872B13C3DB254561F802fDI), [ч. 2 ст. 121](consultantplus://offline/ref=49C9BDA217EFB6543D9F254BC7EF66B6A00645DD595057C2F66F0E3ADFF62EB248D7485A0240260EAA38EAC343E6D6872B13C3DB254561F802fDI) ТК РФ).  **Эти правила применяйте и к дистанционным работникам**. По мнению Роструда, перевод на дистанционный труд не альтернатива отстранению от работы ([п. п. 2](consultantplus://offline/ref=49C9BDA217EFB6543D9F385FD5875CB0FA0B47DA55535B97A16D5F6FD1F326E200C7061F0F412E0CAC32BA9953E29FD0220FC7C43B467FF82F440CfAI), [7](consultantplus://offline/ref=49C9BDA217EFB6543D9F385FD5875CB0FA0B47DA55535B97A16D5F6FD1F326E200C7061F0F412E0CAC31BA9953E29FD0220FC7C43B467FF82F440CfAI) Письма Роструда от 13.07.2021 N 1811-ТЗ).  Источник:  [*Готовое решение: Как работодателю организовать работу в неблагоприятной эпидемиологической ситуации (из-за коронавируса COVID-19) (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*](consultantplus://offline/ref=49C9BDA217EFB6543D9F3941D29B33E5A90244D2575657C2F66F0E3ADFF62EB248D7485A02402C0BAF38EAC343E6D6872B13C3DB254561F802fDI)  *Варианты выполнения трудовой функции отстраненного работника:*   1. **С работником, которого принимаете на время отсутствия основного, заключайте срочный трудовой договор.** Самая частая ситуация - основная работница в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком.   **В договоре напишите, что работник принят именно на период временного отсутствия основной работницы, с указанием ее Ф.И.О. и должности. Дату прекращения договора укажите так - "дата выхода на работу основной работницы".** В остальном прием на работу оформляйте [как обычно](consultantplus://offline/ref=44B22D8700F35DCA74B1328AD25BF3BB562B4C34D6961B48928DD2CE9CD3517FAC9ADAB33827C6059C5ACAE569p5pFI) ([Письмо](consultantplus://offline/ref=44B22D8700F35DCA74B1339DDE33C9BD0A264D33D39F151CC58F839B92D6592FF68ACCFA3722D8059D46C1EE3F0C2ABD64CD758BBBAA4B046D43pDp6I) Минтруда от 21.03.2018 N 14-2/В-191).  Уволить временного работника можно, даже если основная работница вышла на [неполное время](consultantplus://offline/ref=44B22D8700F35DCA74B1328AD25BF3BB5522453DD69C1B48928DD2CE9CD3517FAC9ADAB33827C6059C5ACAE569p5pFI). **Заранее уведомлять его о расторжении договора не надо. В** [**приказе**](consultantplus://offline/ref=44B22D8700F35DCA74B1328AD25BF3BB562A493CD5981B48928DD2CE9CD3517FBE9A82BF3A23D804984F9CB42F0863EA6DD17194A5A95504p6pFI) **об увольнении в качестве документального основания укажите пункт трудового договора о сроке.** В остальном оформляйте увольнение временного работника [как обычно](consultantplus://offline/ref=44B22D8700F35DCA74B1328AD25BF3BB562A493CD5981B48928DD2CE9CD3517FBE9A82BF3A23D8049A4F9CB42F0863EA6DD17194A5A95504p6pFI) ([ст. 79](consultantplus://offline/ref=44B22D8700F35DCA74B12E89CC5BF3BB502B4C33DF9D1B48928DD2CE9CD3517FBE9A82BA3321D351CC009DE8695970E868D17395B9pAp9I) ТК РФ).  Источник: [*{Типовая ситуация: Временный работник на декретное место: прием и увольнение (Издательство "Главная книга", 2022) {КонсультантПлюс}}*](consultantplus://offline/ref=44B22D8700F35DCA74B1328AD25BF3BB5522453CD4991B48928DD2CE9CD3517FBE9A82BF3A23D8059F4F9CB42F0863EA6DD17194A5A95504p6pFI)   1. **Совмещение должностей: как оформить и оплатить**   **При совмещении человек работает по другой должности в течение рабочего дня без отрыва от основной работы.** Оформляют совмещение дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом ([ст. 60.2](consultantplus://offline/ref=685D2F466DC0104B3FB107D3DC9184BEF4F7FBE2DCBF96B0EB7EFB74535B04764AC71DA19120B8A339A44CB7178227C9DC4D5B0B863B78I) ТК РФ).  **Доплату за совмещение укажите в допсоглашении и приказе.** Это может быть как фиксированная сумма, так и процент от оклада ([Письмо](consultantplus://offline/ref=685D2F466DC0104B3FB11AC7CEF9BEB8AEFAFAE0DCBE98E2BC7CAA215D5E0C2602D753E69529B3F768E111B141D77D9CD0515D1584BB895190023071I) Минтруда от 20.07.2016 N 14-2/В-688).  Источник: [*{Типовая ситуация: Совмещение должностей: как оформить и оплатить (Издательство "Главная книга", 2022) {КонсультантПлюс}}*](consultantplus://offline/ref=685D2F466DC0104B3FB11BD0C29184BEF2F1F8E7D5B596B0EB7EFB74535B04764AC71DA39828B3F769EB4DEB51D334CBD94D590A9AB897513972I)   1. **И** [**внешнее**](consultantplus://offline/ref=F83F6D137AC5BB2C32023AA335F6A245A45EC797F34FA467D8F14765CCC64E291AFF9C3D2D5AE8360B1A0CB832FAF541DC6BDC73FFF4C6ABdCJ3J)**, и** [**внутреннее**](consultantplus://offline/ref=F83F6D137AC5BB2C32023AA335F6A245A45EC797F34FA467D8F14765CCC64E291AFF9C3D2D5AE8360A1A0CB832FAF541DC6BDC73FFF4C6ABdCJ3J) **совместительство оформляйте отдельным трудовым договором. В нем укажите, что работник принят по совместительству, и пропишите режим его работы**. Заявление совместителя не нужно, но если вам так удобнее, работник может его написать ([Письмо](consultantplus://offline/ref=F83F6D137AC5BB2C32023BB4399E9843F852C196F24DA7318FF31630C2C3467952EFD278205BE93409105FE222FEBC16D577D86CE1F7D8ABC17Bd7J3J) Минтруда от 26.04.2017 N 14-2/В-357, [ст. 57](consultantplus://offline/ref=F83F6D137AC5BB2C320226A02BF6A245A25FC097FC4EA467D8F14765CCC64E291AFF9C3F285AE26058550DE474ABE643D96BDE72E3dFJ4J) ТК РФ).   **Продолжительность рабочего времени и внешнего, и внутреннего совместителя - не больше 4 часов в день. Полный рабочий день допускается, только если на основной работе этот день - выходной**. За месяц рабочее время совместителя не должно превышать половины [нормы](consultantplus://offline/ref=F83F6D137AC5BB2C320226A02BF6A245A557C692F648A467D8F14765CCC64E291AFF9C3D2D5AED33091A0CB832FAF541DC6BDC73FFF4C6ABdCJ3J) ([ст. 284](consultantplus://offline/ref=F83F6D137AC5BB2C320226A02BF6A245A25FC097FC4EA467D8F14765CCC64E291AFF9C3D2D53EF3F5D401CBC7BADFC5DD874C270E1F4dCJ4J) ТК РФ).  Источник: [*{Типовая ситуация: Как принять на работу по совместительству (Издательство "Главная книга", 2022) {КонсультантПлюс}}*](consultantplus://offline/ref=F83F6D137AC5BB2C32023AA335F6A245A756C998F549A467D8F14765CCC64E291AFF9C3D2D5AE9340B1A0CB832FAF541DC6BDC73FFF4C6ABdCJ3J)  **Подборки и консультации Горячей линии**  **Актуально на 02.02.2021**  **Вопрос:** Могут ли уволить или отстранить от работы, если работник отказывается делать прививку от КОВИД? Законно ли это?  **Ответ:** Если работник отказался от прохождения профилактической вакцинации, а по состоянию здоровья противопоказаний у него нет, то отсутствие профилактических прививок влечет отстранение работника от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями, то есть тех, которые включены в [Перечень](consultantplus://offline/ref=503AA089F29CAA338E8C7CD794A9663E47DB9090805138CF6C82328BB25BC1DE3412387429CF8880F3B8FEC01A355A1D431F20BF988CE537p4d9J) N 825. Работники, выполняющие иную работу, не обязаны проходить вакцинацию, и работодатель в данном случае не имеет права отстранять их от работы.  **Если работник, который не имеет дисциплинарных взысканий, отказался пройти обязательную вакцинацию без уважительных причин, то работодатель вправе привлечь его к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Если впоследствии работник не пройдет вакцинацию повторно, работодатель вправе уволить его по** [**п. 5 ч. 1 ст. 81**](consultantplus://offline/ref=503AA089F29CAA338E8C7CD794A9663E45DB9391845038CF6C82328BB25BC1DE3412387429CF8D89FFB8FEC01A355A1D431F20BF988CE537p4d9J) **ТК РФ.**  **Полезные документы:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | |  |  | [В каком порядке работодатель проводит вакцинацию работников?](consultantplus://offline/ref=503AA089F29CAA338E8C61C386C15C3818D1929B85573A983B8063DEBC5EC98E7C0264317CC28A84E5B3AB8F5C6055p1dDJ) |  | |  |  | [Обязанности работодателя при эпидемиях](consultantplus://offline/ref=503AA089F29CAA338E8C60DD95A9663E44DB98C5DA013E9833D234DEF21BC78B7756357520C4DCD1BFE6A7935A7E571E590320BCp8d4J) |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | |  |  | **Актуально на 02.02.2021**  При оценке ситуации на другую дату требуется дополнительный анализ вопроса и просмотр цитируемых материалов. |  |   Источник: [*{Вопрос: Могут ли уволить или отстранить от работы, если работник отказывается делать прививку от КОВИД? Законно ли это? (Подборки и консультации Горячей линии, 2021) {КонсультантПлюс}}*](consultantplus://offline/ref=503AA089F29CAA338E8C7BD18FA9663E44D993978D036FCD3DD73C8EBA0B89CE7A57357529CF898BAFE2EEC45362530147003EBC868CpEd7J) |

Для поиска информации по вопросу использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»:

«срок отстранения отказ от вакцинации»

Поиск информации осуществлялся при помощи «i»

**ПОЛЕЗНЫЕ ДОКУМЕНТЫ:**

[*Готовое решение: Как работодателю организовать работу в неблагоприятной эпидемиологической ситуации (из-за коронавируса COVID-19) (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C75EF2126D1E6CB14B3F1F1181EE92D4D3DDB848CDCB695AF2E15BA0BEBA4C927BCDA8586D811B858D90B554C2AF4gFP7I)

**Отстраните работника от работы в связи с отказом от прививки, в том числе против коронавируса**, если он не представил документы о противопоказаниях или, не имея противопоказаний, отказался (с письменным подтверждением) от прививки. Для этого вам нужно издать соответствующий приказ. Форму приказа можете разработать самостоятельно. Укажите в нем, в частности, Ф.И.О., должность работника, основания и срок отстранения от работы. Ознакомьте работника с приказом под подпись ([п. п. 3](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C74F1263ABEB3981DB0F9F31D12BC7A4F6C8E8A89D4E6DDBF6050B70AEBA0CD2DED8095829146B144DD144B4F34F4F5CAg3P1I), [5](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C74F1263ABEB3981DB0F9F31D12BC7A4F6C8E8A89D4E6DDBF6050B70AEBA0CD2EEA8095829146B144DD144B4F34F4F5CAg3P1I), [11](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C74F1263ABEB3981DB0F9F31D12BC7A4F6C8E8A89D4E6DDBF6050B70AEBA0CD2EE18095829146B144DD144B4F34F4F5CAg3P1I) Письма Роструда от 13.07.2021 N 1811-ТЗ, [п. п. 6](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C69E5345284B5C519B3FDFE1F1EE92D4D3DDB848CDCB695AF2E15BA0BEBA6CC27BCDA8586D811B858D90B554C2AF4gFP7I), [8](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C69E5345284B5C519B3FDFE1F1EE92D4D3DDB848CDCB695AF2E15BA0BEBA6CB27BCDA8586D811B858D90B554C2AF4gFP7I) Рекомендаций действий для работодателей).

Дата отстранения зависит от сроков проведения вакцинации. Окончится период отстранения тогда, когда завершится период эпиднеблагополучия ([п. п. 4](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C74F1263ABEB3981DB0F9F31D12BC7A4F6C8E8A89D4E6DDBF6050B70AEBA0CD2DE08095829146B144DD144B4F34F4F5CAg3P1I), [9](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C74F1263ABEB3981DB0F9F31D12BC7A4F6C8E8A89D4E6DDBF6050B70AEBA0CD2EEE8095829146B144DD144B4F34F4F5CAg3P1I) Письма Роструда от 13.07.2021 N 1811-ТЗ, [Письмо](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C74F1263ABEB3981DB0F9F0151CBA7A4F6C8E8A89D4E6DDBF6050B70AEBA0CD2DE88095829146B144DD144B4F34F4F5CAg3P1I) Роструда от 13.08.2021 N ПГ/23067-6-1).

В период отстранения от работы не начисляйте работнику зарплату. Кроме того, не включайте этот период в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск ([ч. 3 ст. 76](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C69E5345284B5C210B2FEFF1E1EE92D4D3DDB848CDCB695AF2E15BA09EFA4CA27BCDA8586D811B858D90B554C2AF4gFP7I), [ч. 2 ст. 121](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C69E5345284B5C210B2FEFF1E1EE92D4D3DDB848CDCB695AF2E15BA0BE3A2CB27BCDA8586D811B858D90B554C2AF4gFP7I) ТК РФ).

Эти правила применяйте и к дистанционным работникам. По мнению Роструда, перевод на дистанционный труд не альтернатива отстранению от работы ([п. п. 2](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C74F1263ABEB3981DB0F9F31D12BC7A4F6C8E8A89D4E6DDBF6050B70AEBA0CD2DEC8095829146B144DD144B4F34F4F5CAg3P1I), [7](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C74F1263ABEB3981DB0F9F31D12BC7A4F6C8E8A89D4E6DDBF6050B70AEBA0CD2EEC8095829146B144DD144B4F34F4F5CAg3P1I) Письма Роструда от 13.07.2021 N 1811-ТЗ).

На обоснованность отстранения от работы тех, кто не вакцинирован, если вынесено постановление о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям, ранее указывал и Роспотребнадзор ([Письмо](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C69E5345284B5C517BBFBF0141EE92D4D3DDB848CDCB695AF2E15BA0BEBA1CD27BCDA8586D811B858D90B554C2AF4gFP7I) от 01.03.2021 N 02/3835-2021-32).

Вы вправе временно перевести сотрудника на удаленную работу, если его трудовая функция может быть выполнена дистанционно. Это право используйте в первую очередь в отношении лиц, отказавшихся от вакцинации в связи с наличием документально подтвержденных медпротивопоказаний ([п. 7](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C69E5345284B5C519B3FDFE1F1EE92D4D3DDB848CDCB695AF2E15BA0BEBA6C827BCDA8586D811B858D90B554C2AF4gFP7I) Рекомендаций действий для работодателей). При этом важно помнить о [необходимости выполнить решение о проведении прививок](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C75EF2126D1E6CB14B3F1F1181EE92D4D3DDB848CDCB695AF2E15BA0BE9A7C427BCDA8586D811B858D90B554C2AF4gFP7I), принятое главным государственным санитарным врачом субъекта РФ, где вы находитесь (при наличии такого решения).

Учтите, что эти [Рекомендации](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C69E5345284B5C519B3FDFE1F1EE92D4D3DDB848CDCB695AF2E15BA0BEBA4CF27BCDA8586D811B858D90B554C2AF4gFP7I) действий для работодателя не являются нормативным правовым актом и не формируют новых обязательств для работодателя и работника ([Письмо](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C74F1263ABEB3981DB0F9F31417B87A4F6C8E8A89D4E6DDBF7250EF06E9A4D32CE995C3D3D7g1P1I) Минтруда России от 10.08.2021 N 14-2/ООГ-7691).

**12. Можно ли уволить работника при неблагоприятной эпидемиологической ситуации**

Да, если есть законные [основания](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C69E5345284B5C210B2FEFF1E1EE92D4D3DDB848CDCB695AF2E15BA0BEEA5CA27BCDA8586D811B858D90B554C2AF4gFP7I) для этого. Учтите: неблагоприятная эпидемиологическая ситуация не является самостоятельным законным основанием увольнения.

**Например, вы можете рассмотреть возможность увольнения работников** по сокращению численности (штата) - по [п. 2 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C69E5345284B5C210B2FEFF1E1EE92D4D3DDB848CDCB695AF2E10B30CE0F49C68BD86C3D7CB13BD58DB0A49g4PCI) ТК РФ. Для этого вам нужно соблюдать специальную процедуру, в частности: об увольнении уведомить, как правило, за два месяца работников, а также службу занятости и профсоюз (если есть), предложить работникам подходящие вакансии, а если их нет или работник откажется от перевода, уволить его с выплатой выходного пособия. Это следует из [ч. 3 ст. 81](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C69E5345284B5C210B2FEFF1E1EE92D4D3DDB848CDCB695AF2E11BA0CE0F49C68BD86C3D7CB13BD58DB0A49g4PCI), [ч. 1 ст. 82](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C69E5345284B5C210B2FEFF1E1EE92D4D3DDB848CDCB695AF2E11BB09E0F49C68BD86C3D7CB13BD58DB0A49g4PCI), [ч. 1 ст. 178](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C69E5345284B5C210B2FEFF1E1EE92D4D3DDB848CDCB695AF2E13BC0CE0F49C68BD86C3D7CB13BD58DB0A49g4PCI), [ч. 2 ст. 180](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C69E5345284B5C210B2FEFF1E1EE92D4D3DDB848CDCB695AF2E13B20BE0F49C68BD86C3D7CB13BD58DB0A49g4PCI) ТК РФ, [абз. 1 п. 2 ст. 25](consultantplus://offline/ref=25D39936B28451D3678C69E5345284B5C518B7F9F21B1EE92D4D3DDB848CDCB695AF2E15BA0BEDA3CF27BCDA8586D811B858D90B554C2AF4gFP7I) Закона о занятости.