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, 9 Письма Роструда от 13.07.2021 N 1811-ТЗ, Письмо 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, ч. 2 ст. 121 ТК РФ).**Эти правила применяйте и к дистанционным работникам**. По мнению Роструда, перевод на дистанционный труд не альтернатива отстранению от работы (п. п. 2, 7 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}**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 (Письмо Минтруда от 21.03.2018 N 14-2/В-191).Уволить временного работника можно, даже если основная работница вышла на неполное время. **Заранее уведомлять его о расторжении договора не надо. В** **приказе** **об увольнении в качестве документального основания укажите пункт трудового договора о сроке.** В остальном оформляйте увольнение временного работника как обычно (ст. 79 ТК РФ).Источник:*{Типовая ситуация: Временный работник на декретное место: прием и увольнение (Издательство "Главная книга", 2022) {КонсультантПлюс}}*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 ТК РФ).**Доплату за совмещение укажите в допсоглашении и приказе.** Это может быть как фиксированная сумма, так и процент от оклада (Письмо Минтруда от 20.07.2016 N 14-2/В-688).Источник:*{Типовая ситуация: Совмещение должностей: как оформить и оплатить (Издательство "Главная книга", 2022) {КонсультантПлюс}}*1. **И** **внешнее****, и** **внутреннее** **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 Минтруда от 26.04.2017 N 14-2/В-357, ст. 57 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 (ст. 284 ТК РФ).Источник:*{Типовая ситуация: Как принять на работу по совместительству (Издательство "Главная книга", 2022) {КонсультантПлюс}}***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 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** **ТК РФ.****Полезные документы:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | В каком порядке работодатель проводит вакцинацию работников? |  |
|  |  | Обязанности работодателя при эпидемиях |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **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}}* |

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}*

**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, 5, 11 Письма Роструда от 13.07.2021 N 1811-ТЗ, п. п. 6, 8 Рекомендаций действий для работодателей).

Дата отстранения зависит от сроков проведения вакцинации. Окончится период отстранения тогда, когда завершится период эпиднеблагополучия (п. п. 4, 9 Письма Роструда от 13.07.2021 N 1811-ТЗ, Письмо 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, ч. 2 ст. 121 ТК РФ).

Эти правила применяйте и к дистанционным работникам. По мнению Роструда, перевод на дистанционный труд не альтернатива отстранению от работы (п. п. 2, 7 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 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 Рекомендаций действий для работодателей). При этом важно помнить о необходимости выполнить решение о проведении прививок, принятое главным государственным санитарным врачом субъекта РФ, где вы находитесь (при наличии такого решения).

Учтите, что эти Рекомендации действий для работодателя не являются нормативным правовым актом и не формируют новых обязательств для работодателя и работника (Письмо 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 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 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, ч. 1 ст. 82, ч. 1 ст. 178, ч. 2 ст. 180 ТК РФ, абз. 1 п. 2 ст. 25 Закона о занятости.