Документ предоставлен ООО «КонсультантПлюс Югра».

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

|  |
| --- |
| Актуально на 19.05.2022 г. |

**По вопросу:** Сотрудник был ознакомлен с приказом об отстранении от работы и ушел на больничный до момента отстранения, имеет ли право работодатель в таком случае отстранить сотрудника от работы во время больничного и не оплачивать больничный лист?

**Сообщаем:**

|  |
| --- |
| «…**Приказ об отстранении от работы начинает действовать с даты его утверждения или даты, указанной в самом приказе**…» [*Источник: …С какого момента приказ о моем отстранении начинает действовать - с момента его выхода…) или с момента, когда меня с ним ознакомят? ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2021) {КонсультантПлюс}}*](consultantplus://offline/ref=2CDC5DD7DC81B7D0D46C0B1C7DAF4E1C3195436704ECFB8609220811DEA9C7A3F79B34865E127FAF01AC346FFFB67413A1177F5F76B8EBA0N1u2J)  «…**Вправе ли работодатель отстранять от работы работника, который на момент издания приказа уже находился на больничном?**  **… Да, вправе, но при условии, что на то имеются соответствующие основания…»**  *Источник:* [*Вопрос: Вправе ли работодатель отстранять от работы работника, который на момент издания приказа уже находился на больничном? ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2022) {КонсультантПлюс}*](consultantplus://offline/ref=86817D10049C34EA4B44A1FD5A0DF727610F4CE0F92635C8CBF05B7375CCE2B43F10DBE6E156AA8D8C3B0805FE0B6519B70AB4839CA5ACE6X0G5K)  «…**в случае заболевания работника в период** … **отстранения, если работнику не осуществлялось начисление заработной платы, пособие по временной нетрудоспособности не назначается.**  Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе ([ч. 2 ст. 76](consultantplus://offline/ref=8213471D39DF5160DCB55C0C2E811EE287C385AD586FEB4BA21AD4E2245D338CF9FE24F9723850B7694A9C7FEE1EF427EBA1955BE2F44Ax5J) ТК РФ)…» [*Источник: {Вопрос: Подлежит ли оплате больничный лист работника, переболевшего ОРВИ в период отстранения от работы за отказ от вакцинации против коронавирусной инфекции, если в период отстранения он также прошел вакцинацию? (Консультация эксперта, 2022) {КонсультантПлюс}}*](consultantplus://offline/ref=8213471D39DF5160DCB541183CE924E4DAC68EAD5065E41AF51885B72A583BDCB1EE6ABC783F53BC3D1BDE21B74EB96CE6A58247E2F3B9E3A6EF47x7J) |

**Поиск информации осуществлялся**

**при помощи «i» к** [**Постановлению Правительства РФ от 19.06.2020 N 887** (ред. от 22.11.2021) "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 - 2022 годах"](consultantplus://offline/ref=C2DFE5DE8505B1D92E2F24F50E24F8B2CDC391AF3185C0B7906F0F6A93F5658A062069724CE6FCE49D47CE1E1BA72D7783A4BDB9EDU2H)

### Полезные документы:

### КонсультантПлюс

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2021

**Вопрос:** 01.12.2021 - 02.12.2021 я работал, с 03.12.2021 по настоящее время **нахожусь на больничном. Я с приказом не ознакомлен. С какого момента приказ о моем отстранении начинает действовать - с момента его выхода (03.12.2021) или с момента, когда меня с ним ознакомят?**

**Ответ: Приказ об отстранении от работы начинает действовать с даты его утверждения или даты, указанной в самом приказе.**

**Правовое обоснование:** Согласно [ч. 1 ст. 76](consultantplus://offline/ref=B87393E98E4A93B88F25A7830FBEC1F55BDF4C8685D1030535C0D2C4E5B209D4F3C0D714F314FDDA38D153B89D122FAAC59670363As6t9J) ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

23.12.2021

### КонсультантПлюс

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2022

**Вопрос: Вправе ли работодатель отстранять от работы работника, который на момент издания приказа уже находился на больничном?**

**Ответ: Да, вправе, но при условии, что на то имеются соответствующие основания.**

**Правовое обоснование:** Согласно [ч. 1 ст. 76](consultantplus://offline/ref=8365A6D516F294D17AE0DB19CF3F5DF6362033A51AFFEE220E67C9E6E135B503F00CE9FD341ED06B043BDA45FA38AFA24B017F1FC3hF0CJ) ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

09.02.2022

### КонсультантПлюс

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2021

**Вопрос:** **Работника отстранили от работы, в период отстранения он получил больничный. В табеле учета рабочего времени нужно указать только отстранение, или и отстранение, и больничный, или только больничный (в период, когда совпадал период отстранения и больничного)?**

**Ответ:** **В табеле учета рабочего времени в описанной вами ситуации следует отразить период отстранения работника от работы, поскольку пособие по временной нетрудоспособности не назначается работнику за период его отстранения от работы, если за этот период не начисляется заработная плата.**

**Правовое обоснование:** Согласно [ч. 4 ст. 91](consultantplus://offline/ref=F002AA275592F2D0050D6CBDE42837F18E4FE949BADCC4F568BF1595544CFAEE31FAB9083119D676E85CEC2E1FDE125ACE3BD513C9848682z3s4J) ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

**В соответствии с** [**п. 2 ч. 1 ст. 9**](consultantplus://offline/ref=F002AA275592F2D0050D6CBDE42837F18E4FE44DB8DDC4F568BF1595544CFAEE31FAB9083119D076E75CEC2E1FDE125ACE3BD513C9848682z3s4J) **Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" пособие по временной нетрудоспособности не назначается застрахованному лицу за период отстранения от работы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если за этот период не начисляется заработная плата.**

18.11.2021