



**Новое в трудовом  
законодательстве в 2021 году.**

**Сложные вопросы  
правоприменения.**

# С 1 января 2021 года действует новый МРОТ

С 1 января 2021 года МРОТ вырос на 5,5 процента и составил 12 792 руб.

Пересматривать его будут не реже одного раза в пять лет. Кроме того, МРОТ не должен быть меньше:

прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России за год;  
величины МРОТ предыдущего года.



# С 1 января 2021 года действует новый МРОТ

**Какие документы исправить.** Скорректируйте положение об оплате труда, если в нем указываете минимальный размер оплаты труда. Внести правки в штатное расписание и повысьте оклады сотрудникам. Это нужно сделать, если платите сотрудникам зарплату в размере МРОТ. Заключите с такими работниками допсоглашения и укажите в них новый размер зарплаты с учетом МРОТ.



# Электронные трудовые книжки

С 1 января 2021 года завершился переход на электронные трудовые книжки. До этой даты работники должны были решить, в какой форме вести трудовую книжку – электронной или бумажной. При этом, если работник выбрал бумажный вариант, работодатель все равно должен вести на него также трудовую книжку в электронном виде



# Электронные трудовые книжки

**Какие документы исправить.** Пропишите в ПВТР порядок, по которому ваша компания ведет на работников сведения о трудовой деятельности по форме СЗВ-ТД. Также определите, как работникам будете выдавать справки по форме СТД-Р.



# Дистанционная работа

**Как стало с  
1 января  
2021**

- Удалённую работу приравнивали к дистанционной. Определили три формата удалёнки, каждый из которых можно предусмотреть в трудовом договоре :
  - постоянную
  - временную
  - периодическая

**Как было до  
этого**

- Удалённая и дистанционная работа — разные понятия. Дистанционка может быть только постоянной: сотрудник всё время работает вне территории работодателя.

# Отчетность

Теперь за ошибки в отчете СЗВ-ТД работодатель получит штраф на сумму от 300 до 500 руб. Такие поправки внесли в КоАП, и применяют их с 1 января 2021 года. Наказание наступит также, если опоздать с отчетом.

Штрафовать будут не саму компанию, а должностное лицо, которое отвечает в компании за СЗВ-ТД



# Отчетность

Что исправить в документах. В трудовой договор или должностную инструкцию внесите обязанность сдавать СЗВ-ТД. Также проверьте, что ответственного назначили приказом. Скачайте заявление об исправлении сведений и отдайте тому, кто у вас отвечает за СЗВ-ТД.





# СЗВ-СТАЖ



Если сдаете СЗВ-КОРР, в нем нужно ставить новые коды застрахованных «МС», «ВПМС», «ВЖМС», «КВ», «ВПКВ», «ВЖКВ».

Их ставят фирмы, которые применяли льготный или нулевой тариф по взносам.

В СЗВ-СТАЖ ставьте новый код для медиков «ВИРУС», если они работали с пациентами с COVID-19.

Этот период идет в стаж как «день за два»



# ПФР требует от кадровиков новый отчет СЗВ-К

В отчете нужно указать сведения о трудовом стаже сотрудников за период до их регистрации в системе обязательного пенсионного страхования, то есть до 1 января 2002 года. Как только работодатель сдает отчет, специалисты ПФР внесут сведения на индивидуальный лицевой счет работника.

Запросы насчет отчета СЗВ-К связаны с идеей чиновников избавить работников от необходимости приносить работодателю бумажную трудовую, если от нее сотрудник отказался, [ст. 65](#) ТК.



# Проводите инструктажи по действиям в ЧС

## Что изменилось.

Теперь раз в год работодатель обязан проводить сотрудникам инструктаж по действиям в чрезвычайных ситуациях. При приеме новых сотрудников – в течение первого месяца работы. Изменения в первую очередь направлены против эпидемии коронавируса, которая сама по себе может стать поводом для того, чтобы ввести в стране или отдельном регионе режим чрезвычайной ситуации. Новая обязанность действует с 1 января 2021 года ([положение](#), утвержденное [постановлением Правительства от 18.09.2020 № 1485](#)).



# Проводите инструктажи по действиям в ЧС

## Какие документы исправить.

Разработайте программу инструктажа по действиям в чрезвычайных ситуациях. Цель инструктажей – обучить работников правилам поведения, основным способам защиты и действиям в чрезвычайных ситуациях, приемам оказания первой помощи пострадавшим, правилам пользования средствами защиты. Проследите, чтобы инструктаж проводил ответственный за гражданскую оборону.



# Иностранцы

Утвердили новые формы уведомлений о заключении и расторжении трудового или гражданско-правового договора с иностранными гражданами.

Если у вас трудятся такие работники в Главное управление по вопросам миграции МВД направляйте уведомления по новым формам. А если у вас трудятся высококвалифицированные специалисты, используйте новую форму о выплате зарплаты такому сотруднику.

Новые формы применяйте с 1 января 2021 года



# Иностранцы

## Что изменилось.

Формы поменяли незначительно, из них убрали строчки для записей адреса регистрации или постановки на учет иностранного сотрудника и даты его постановки на учет по месту временного пребывания. Раздел 2 в уведомлении стал из-за этого меньше. Новые формы применяйте с 1 января 2021 года ([приказ МВД от 30.07.2020 № 536](#)).



# Расскажите сотрудникам, что пособия теперь будет платить ФСС



**Что изменилось.** С января 2021 года ФСС напрямую выплачивает работникам пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам, уходу за ребенком, при постановке на учет в ранние сроки беременности, при рождении ребенка.

Изначально планировалось 1 января 2021 года завершить пилотный проект о переходе на прямые выплаты и утвердить поправки к законам № 255-ФЗ и № 125-ФЗ, чтобы правила прямых выплат стали обязательными для всех. Но законодатели не успели подготовить поправки, поэтому просто расширили пилотный проект на все регионы и продлили его еще на год (постановления Правительства [от 21.04.2011 № 294](#), [от 19.12.2015 № 1389](#) и [проект о внесении изменений в постановление Правительства от 21.04.2011 № 294](#)).

# Расскажите сотрудникам, что пособия теперь будет платить ФСС

**Что нужно сделать из-за изменений.** Чтобы сотрудник получил пособие, все необходимые документы он подает своему работодателю, а тот в свою очередь передает данные в ФСС. Скачайте образец уведомления сотрудников о переходе на прямые выплаты, чтобы проинформировать сотрудников об изменении. Пример заявления скачайте и выдайте сотрудникам на руки. Его они будут заполнять и передавать вам вместе с документами для назначения пособия. После этого вы предоставляете в ФСС информацию, на основании которой фонд выплатит работнику пособие.





# Водители

Минтранс утвердил особенности режима рабочего времени, времени отдыха и условий труда водителей. По новому положению после 4 часов 30 минут управления автомобилем водитель должен сделать специальный перерыв не менее чем на 45 минут. Такой перерыв не делать, если наступает время отдыха или перерыва, продолжительность которого превышает продолжительность специального перерыва.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного отдыха должна быть не менее 11 часов. По действующему порядку – не менее 12 часов. Еженедельный отдых с нового года составит не менее 45 часов. Новые правила действуют с 1 января 2021 года

ШОФЁР



## Труд беременных (1)

До 1 января 2021 года у беременных сотрудниц были ограничения по работе на персональном компьютере. Работодатель имел право оставить сотрудницу на прежнем рабочем месте, если ограничивал ее пребывание за компьютером до трех часов в смену. В этом случае он обязан был обеспечить условия, установленные санитарными правилами

[пунктом 13.2 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.](#)



## Труд беременных (2)

Но 1 января 2021 года [СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03](#) утратил силу. Теперь действует [СанПиН № СП 2.2.3670-20](#), утвержденный [постановлением Главного государственного санитарного врача от 02.12.2020 № 40](#). В новом документе нет ограничений для беременных женщин по работе за компьютерами. Как редакции пояснили чиновники, правила поменяли, так как современные компьютеры значительно безопаснее для беременных женщин.



## Труд беременных (3)

Тем не менее действуют Гигиенические рекомендации, утвержденные Госкомсанэпиднадзором 21.12.1993, Минздравом 23.12.1993. Эти рекомендации предусматривают, что беременные женщины не допускаются к работе на установках и сооружениях, являющихся источниками электромагнитных излучений, параметры которых выходят за пределы оптимальных значений, установленных для жилых помещений. Поэтому если условия труда на рабочем месте беременной сотрудницы не соответствуют этим критериям по итогам спецоценки, то беременную придется перевести на другую работу.



# Технологические перерывы (1)

До 1 января 2021 года закон устанавливал еще один вид технологических перерывов. Это перерыв для сотрудников, которые работали за компьютерами. Продолжительность таких перерывов зависела от категории работы и уровня нагрузки. Определяло эту продолжительность приложение 7 к СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача России от 3 июня 2003 г. № 118, и составляло суммарно от 50 до 140 минут в течение рабочего дня или смены.



## Технологические перерывы (2)

Кроме того, конкретное время перерывов при работе за компьютером устанавливала Типовая инструкция по охране труда при работе на персональном компьютере ТОО Р-45-084-01. Например, при восьмичасовом рабочем дне для I категории работ сотрудникам, которые работают за компьютером, нужно было установить перерывы по 15 минут. При этом один перерыв должен быть установлен через два часа после начала рабочей смены, второй – через два часа после обеда.



## Технологические перерывы (3)

Но с 1 января 2021 года и [СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03](#), и [Типовая инструкция по охране труда при работе на персональном компьютере ТОО Р-45-084-01](#) утратили силу. При этом новых нормативных актов, которые регламентируют такие перерывы, чиновники не приняли. Значит, теперь сотрудники утратили право на перерывы при работе за компьютерами. Тем не менее, вы имеете право установить перерывы в коллективном или трудовом договоре, локальных актах.



# Знакомить персонал с графиком отпусков нет необходимости

Специалисты Минтруда считают, что кадровики, которые не знакомят под подпись сотрудников с графиком отпусков, не рискуют подставить компанию на штраф до 50 000 руб. по [части 1](#) статьи 5.27 КоАП. В законе нет требования о том, что сотрудники должны подписать журнал или лист ознакомления с графиком. Зато их обязательно нужно уведомить о начале отпуска не меньше чем за две недели до его начала, [ст. 123](#) ТК.

При этом суды не всегда согласны с таким подходом. Безопаснее ознакомить работников с графиком под подпись.

**Источник:** [письмо Минтруда от 09.12.2020 № 14-2/ООГ-17846](#)





# Как изменится ставка НДФЛ с 1 января 2021 года

С 1 января 2021 года повысили ставку НДФЛ с 13 до 15 процентов для тех, кто зарабатывает свыше 5 млн руб. в год. Повышенной ставкой будут облагать не все доходы, а только ту их часть, которая превысит 5 млн руб. Доходы в пределах этого лимита будут облагать по действующей ставке 13 процентов.



# Отпуска

**С 20 марта больше многодетных работников могут брать отпуск в любое время**

Ежегодный отпуск в любое время должен предоставляться по желанию сотрудников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет. При этом хотя бы один ребенок должен быть младше четырнадцати лет.

Ранее льготой были вправе воспользоваться многодетные работники, только если все дети младше 12 лет.



# Как увеличат штрафы за ошибки при работе с персональными данными

За обработку персданных в незаконных случаях должностных лиц хотят штрафовать на сумму от 10 тыс. до 20 тыс. руб., а юрлиц – от 60 тыс. до 100 тыс. руб. Также накажут работодателя, если нарушает цель обработки персданных.

Если не обеспечить неограниченный доступ к политике оператора персданных по их обработке или к информации о выполняемых требованиях к их защите, то должностные лица заплатят от 6 тыс. до 12 тыс. руб., а компании – от 30 тыс. до 60 тыс. руб.

Сейчас нарушителей предупреждают или штрафуют, но на сумму вдвое меньше.



# **С 01.08.2021 необходимо заполнять графу 5 «Код выполняемой функции» в отчете СЗВ-ТД**



Код выполняемой функции состоит из пяти цифровых знаков в формате «XXXX.X». Ставьте код выполняемой функции в отчете СЗВ-ТД независимо от того, применяете в организации профстандарты или нет. ПФР не примет отчет, если не заполните эту графу.

# Сократили перечень работ, на которых запрещено принимать женщин

Женщинам запрещено трудиться на работах из пунктов 89 - 98 перечня Минтруда.

Там упомянуты, например, тушение пожаров, транспортировка, погрузка, разгрузка вручную ядохимикатов.

Также труд женщин запрещен на подземных работах в горнодобывающей промышленности, на строительстве подземных сооружений и подземной добыче нефти.



# Принимайте женщин на мужские профессии

**Какие документы исправить.** Скорректируйте ПВТР и другие локальные акты, если зафиксировали в них ограничение на труд женщин. Укажите, на какие профессии и специальности теперь принимаете женщин. Обязательно сошлитесь на новый приказ Минтруда, который сократил перечень запретных профессий для женщин.

С 1 января 2021 года

Приказ Минтруда от 18.07.2019 № 512н



# Обновили перечень факторов для медосмотров

С 1 апреля действует новый перечень факторов и правила, по которым будут проводить медосмотры.

Что касается самих правил, по которым будут проводить медосмотры, теперь периодические осмотры смогут проводить мобильные бригады врачей.

Предварительно работники должны будут пройти диагностическое обследование в поликлинике.

Прежние результаты медосмотров, если не прошел год, учтут при новом медосмотре. Это, например, ситуация, когда сотрудника увольняют и принимают заново, а ему надо повторно пройти медосмотр. Теперь прежние анализы просто зачтут. Кроме того, будут учитывать результаты диспансеризации.



# Как укомплектовать аптечку организации

Минздрав утвердил новые требования к аптечке для оказания первой помощи сотрудникам. Аптечку нужно будет укомплектовать по-новому с 1 сентября 2021 года.





# Как укомплектовать аптечку организации

В частности, в аптечке должны содержаться медицинские изделия для:

- ✓ временной остановки наружного кровотечения и перевязки ран: жгуты, бинты и т. д.;
- ✓ проведения сердечно-легочной реанимации;
- ✓ прочие изделия: ножницы, салфетки, спасательное покрывало и т. д.



# Соблюдайте требования Роспотребнадзора



## Что изменилось.

Роспотребнадзор продлил ограничения по COVID-19 до конца 2021 года. Будут действовать масочный режим, требование о дезинфекции офисов, социальной дистанции и переводе сотрудников на удаленный режим работы ([постановление главного санитарного врача от 13.11.2020 № 35](#)).

**Какие документы проверить.** Что ваша компания выполняет требования Роспотребнадзора, сможете подтвердить только документами. Проверьте, что ведете журнал измерения температуры, его чиновники спросят в первую очередь. Также у вас должны быть приказы о выдаче антисептика для обработки рук и об обязательном ношении масок.

# **Работодатели должны будут отвечать на запросы государственных юридических бюро**



С 12 июля все организации, в том числе госорганы, обязаны будут отвечать на запросы государственных юридических бюро. Закон об этом подписал Президент.

Согласно новым правилам государственные юридические бюро смогут запрашивать у организаций справки, характеристики или иные документы, которые необходимы для оказания гражданам бесплатной юридической помощи. Отвечать на запросы должны в том числе органы госвласти, местного самоуправления, общественные объединения.

# Работники получили возможность наказать компанию на 700 000 рублей.

Привычный для организации и ее руководства стиль управления сотрудниками могут квалифицировать как административное правонарушение, а то и уголовное преступление.

**Оскорбление.** Унижение чести и достоинства сотрудника в неприличной форме — это оскорбление. Под оскорблением также понимают негативную оценку личности с использованием бранных слов, которые унижают честь и достоинство сотрудника. Например, сказал на совещании директор: «Вася, ну ты и дурак, такой проект упустил», значит, сотрудник может обратиться в полицию и потребовать наказать обидчика, решение Солецкого районного суда Новгородской области от 29.05.2020 № 12-22/2020.



# Работники получили возможность наказать компанию на 700 000 рублей.

Оскорбить можно устно — обозвать или обругать, письменно — отправить оскорбительное сообщение по электронной почте или на телефон. Причем не имеет значения причина, по которой это произошло, [постановление Нижегородского областного суда от 12.03.2015 № 4а-81/2015](#).



## Работники получили возможность наказать компанию на 700 000 рублей.



Сотрудник, которого оскорбили, может обратиться в полицию, прокуратуру или подать иск в суд. Если оскорбительные действия подтвердятся, обидчика оштрафуют на сумму до 50 000 руб. А если докажут, что обидчик в этот момент представлял работодателя, оштрафовать могут и организацию. Штраф здесь выше — до 200 000 руб., [ч. 1](#) ст. 5.61 КоАП.

Если оскорбление публичное, например директор оскорбит сотрудника на общем собрании коллектива или опубликует что-то негативное в рабочей группе или в общем чате, организацию могут оштрафовать на сумму до 700 000 руб. по [части 2](#) статьи 5.61 КоАП.


Работник может обратиться в суд с иском о защите чести и достоинства. Если выиграет, придется выплатить ему компенсацию морального вреда, [п. 20](#) Обзора практики, утв. Президиумом Верховного суда 16.03.2016.

## Работники получили возможность наказать компанию на 700 000 рублей.



**Клевета.** Когда оскорбление порочит честь и достоинство сотрудника, подрывает его деловую репутацию, при этом оно заведомо ложно, — это уже клевета.

Распространение такой информации — преступление, наказывать за него с 2021 года стали строже. Минимальное наказание — штраф до 500 000 руб., максимальное — 160 часов обязательных работ, [ч. 1](#) ст. 128.1 УК. Если клевету начальство распространяет публично — наказание более суровое. Минимальное — штраф до 1 млн руб., максимальное — лишение свободы до двух лет, [ч. 2](#) ст. 128.1 УК. Основанием может быть публикация рекомендательного письма о сотруднике в профессиональной группе в социальной сети с целью подпортить работнику репутацию.



# **РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**



# РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ



**Трудовой договор  
может быть расторгнут  
работодателем в случаях  
(ст. 81 ТК РФ):**



- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) *однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей*

- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;**
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 12) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.



Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) регулируется статьей 81 ТК РФ.

**НЕ ДОПУСКАЕТСЯ**

**увольнение работника по инициативе работодателя:**

- в период временной нетрудоспособности работника;
- в период пребывания работника в отпуске;
- беременных женщин (ст. 261 ТК РФ).



*Исключением является ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателя - физического лица.*

**Расторжение трудового договора при  
сокращении численности (штата)  
работников организации  
(п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ )**



Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации (п.2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и в порядке положений ст. 373 ТК РФ.

При увольнении по данному основанию необходимо правильно определить категории работников, которые имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников организации.



В соответствии со статьей 179 ТК РФ при сокращении численности (штата) работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

**При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:**

- семейным - при наличии 2-х или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

***Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.***

При формировании списка увольняемых работников при сокращении численности (штата) работников организации работодатель должен учесть следующее:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами **НЕ ДОПУСКАЕТСЯ, за исключением случаев ликвидации организации** (ст. 261 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18-ти лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя **НЕ ДОПУСКАЕТСЯ**;
- работникам моложе 18-ти лет при расторжении трудового договора предоставляются дополнительные гарантии (ст. 269 ТК РФ) - расторжение трудового договора (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.





**При сокращении численности (штата) работникам организации предоставляются следующие гарантии и компенсации (ст. 180 ТК РФ):**

- работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации;
- работодатель персонально, под расписку не менее чем за два месяца до увольнения предупреждает работников о предстоящем увольнении;
- работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).



# **Порядок увольнения в связи с сокращением численности (штата) организации**



## 1-й этап

### (в случае массового высвобождения работников):

**а) не менее чем за два месяца до уведомления каждого работника о предстоящем увольнении издается бесфамильный приказ-предупреждение о предстоящем сокращении численности (штата) работников организации и вывешивается на доску для всеобщего ознакомления.**

**В приказе-предупреждении указать:**

причину предстоящего сокращения (например, реорганизация, то есть присоединение, слияние, разделение, выделение, преобразование и т.д.);

арифметическую цифру сокращаемых должностей с расшифровкой по категориям;

**б) не менее чем за три месяца и в полном объеме работодатель обязан сообщить о массовом высвобождении работников в органы службы занятости (по месту фактической деятельности организации);**

**в) не позднее чем за 3 месяца до начала проведения массового высвобождения работников работодатель обязан сообщить об этом в письменной форме выборному профсоюзному органу данной организации.**

## 2-й этап

(в случае единичных сокращений численности (штата) работников этот этап будет первым):

а) не менее чем за **2 месяца** работодатель **предупреждает работников персонально и под роспись** о предстоящем увольнении в виде уведомления. В случае отказа работника от ознакомления с уведомлением составляется акт;

б) не менее чем за **2 месяца** и в полном объеме работодатель обязан сообщить о высвобождении работников в **органы службы занятости** (по месту фактической деятельности организации);

в) не позднее чем за **2 месяца до начала** проведения высвобождения работников работодатель обязан сообщить об этом в **письменной форме** **выборному профсоюзному органу** данной организации.



### 3-й этап:

Одновременно с уведомлением об увольнении работодатель предлагает работнику в письменном виде работу в той же организации.

### 4-й этап

**(для организаций, в которых создана профсоюзная организация и работник является ее членом):**

а) работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работников;

б) в течение 7-ми рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое

мотивированное мнение в письменной форме

***(мнение, не представленное в 7-дневный срок, работодателем не учитывается).***



### 5-й этап:

Работодатель издает **ПРИКАЗ** об увольнении работников по **пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ** и объявляет его каждому увольняемому работнику **под роспись**.

Увольнение оформляется приказом и записью в трудовой книжке:

*«Уволен в связи с сокращением численности, пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации»*



**Расторжение трудового договора  
из-за однократного грубого  
нарушения работником трудовых  
обязанностей  
(п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)**

## К грубым нарушениям Трудовой Кодекс РФ относит:

- а) прогул;
- б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;
- г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- д) установление комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий



# Расторжение трудового договора за прогул (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)



❑ в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены);

❑ за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения 2-недельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК РФ);

❑ за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 79 ТК РФ, ч. 1 ст. 80 ТК РФ, ст. 280 ТК РФ, ч. 1 ст. 292 ТК РФ, ч. 1 ст. 296 ТК РФ);

❑ за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный и др.).

## Для увольнения работника за прогул работодатель должен:

1. Составить акт об отсутствии на рабочем месте с указанием даты и времени отсутствия;
2. Потребовать от работника объяснительную записку с указанием причины отсутствия на рабочем месте, а в случае отказа от дачи объяснения работником - составить акт об отказе (отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания);
3. Издать приказ (распоряжение) об увольнении работника за прогул.

**Такое увольнение как мера дисциплинарного взыскания может быть осуществлено:**

- а) не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске;
- б) не позднее 6-ти месяцев со дня совершения проступка.

Приказ (распоряжение) об увольнении объявляется работнику под роспись.

В случае отказа работника подписать приказ (распоряжение) об увольнении за прогул составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

**Датой увольнения считается последний день работы.**

Увольнение оформляется приказом и записью в трудовой книжке:

*«Уволен за прогул, подпункт «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации»*



**ТК РФ Статья 81. Расторжение  
трудового договора  
по инициативе работодателя  
подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин **более четырех часов подряд** в течение рабочего дня (смены);

Если предположить, что **обеденный перерыв прерывает** течение четырехчасового срока отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин, то многих работников на этом основании вообще нельзя будет уволить за **прогул**.



***ПРОГУЛЯЛ - СХОДИ ПООБЕДАЙ...***

***И ТЕБЯ НЕ МОГУТ УВОЛИТЬ  
ЗА ПРОГУЛ!***

# Работник и работодатель договорились о расторжении трудового договора

1. Срок подачи заявления законодательно не закреплен. На практике мы применяем 3 дня, чтобы успеть составить документы и произвести расчет.
2. После подписания соглашения и приказа работник не имеет права в одностороннем порядке отозвать свое заявление не увольнение (как при увольнении по собственному желанию).

**Антикризисные меры или COVID и  
труд все перетрут:**

**О трудовых вопросах в условиях  
пандемии**



# Оплата труда в условиях пандемии: как законно снизить зарплаты сотрудникам

Сократить сотрудникам зарплату без веских оснований, в том числе по причине пандемии, не получится.

Рассмотрим, какие есть варианты.



# 1. Одностороннее изменение условий труда

Работодатель может понизить сотрудникам зарплату в одностороннем порядке, но только, **если меняются организационные или технологические условия труда.** При этом должность и трудовые обязанности работников должны оставаться прежними (ст. 74 ТК РФ).



ВАЖНО

Конкретного списка всех возможных организационно-- технологических изменений нет.

К ним можно отнести:

- реорганизацию предприятия (например, объединение или упразднение его подразделений);
- внедрение новых технологий и оборудования;
- переход на другой режим труда и отдыха (например, с пятидневки на посменный);
- выпуск новых видов продукции и др.

*Изменения могут быть разными, но их обязательно нужно обосновать и оформить приказом. В случае жалоб работников в трудовую инспекцию, у работодателя должны быть доказательства того, что продолжать работу на прежних условиях было невозможно.*

Падение спроса на товар, снижение объемов продаж, вызванные распространением коронавируса, – **не основание для снижения зарплаты по инициативе работодателя.**



О предстоящем понижении оплаты труда работодатель обязан предупредить сотрудников **письменно**.

В уведомлении указывают:

- какие условия трудового договора изменяются;
- причины изменений.

Организации вручают уведомления под роспись **не позднее чем за 2 месяца до введения новых условий** (ст. 74 ТК РФ), а ИП – не менее чем за 14 календарных дней (ст. 306 ТК РФ).

## 2. По соглашению с работником

Если организационных или технологических изменений условий труда не было, законно снизить зарплату можно по согласию сторон (ст. 72 ТК РФ).

Единственная проблема – убедить сотрудников в необходимости потерять часть доходов, но сохранить работу.

Если договориться удалось, нужно оформить:

- Допсоглашение к трудовому договору с новым размером зарплаты.
- Заявление сотрудника и приказ об изменении оплаты труда.

Для снижения затрат на оплату труда можно не только изменять оклад или ставку, но и перевести сотрудников на неполное рабочее время.

Так, в период пандемии некоторые компании, у которых снизились объемы производства, ввели четырехдневную рабочую неделю либо сократили продолжительность рабочего дня.

При этом зарплата сотрудников уменьшается пропорционально отработанному времени или выполняемой работе.

## Итоги

Безопасный вариант снизить сотрудникам зарплату в период пандемии – **по соглашению сторон.**

Одностороннее изменение условий трудового договора допускается только при технологических или организационных изменениях в работе.

Применять этот способ рискованно – если работники посчитают снижение зарплаты незаконным, они вправе обратиться в трудовую инспекцию. Работодателю придется доказать инспекторам необходимость одностороннего снижения зарплаты, иначе вместо экономии он получит дополнительные расходы.



**Работодатель вправе изменять условия организации труда, с согласия работника, но это не освобождает его от своевременной выплаты заработной платы.**

Многие работодатели стараются уменьшить финансовые потери от **коронавируса** несколькими способами:

- Отпуск работника без сохранения заработной платы
- Внеочередной оплачиваемый отпуск
- Удаленная работа с минимальной оплатой труда
- Оформление простоя
- Введение карантина



## Отпуск без сохранения заработной платы

Отправка сотрудника в такой отпуск не допускается, и является незаконной.

За это трудовая инспекция может оштрафовать юридическое лицо 50 тыс.рублей, должностное лицо до 2 тыс.рублей.

Через суд работник может вернуть сумму за вынужденное бездействие, она равняется зарплате выплачиваемую работникам в случае простоя.



# Дистанционная работа

Во-первых, не все работники могут работать дистанционно, для этого нужны определенные условия: наличие компьютера, Интернета при принятии решения об этом работодатель должен учитывать это.

Во-вторых, многие должности требуют присутствие сотрудника на своем рабочем месте.

## Получится ли сэкономить?

При условии выполнения работы в полном объеме зарплата должна быть выплачена полностью (включая надбавки, премии, стимулирующие выплаты).



## Очередной оплачиваемый отпуск

Уходить в очередной отпуск нужно по графику отпусков, утвержденным руководством. Менять дату отпуска можно при согласовании с работодателем.



## Оформления простоя

Простой из-за пандемии не является виной работодателя, поэтому применяется **ТК РФ ст.157 ч.2** за этот период оплачивается **2/3 от оклада, ставки.**

Сама по себе эпидемия не может являться причиной простоя, к таковым причинам могут относиться **последствия данной эпидемии** (экономические, технологические, технические и организационные).

Например, невозможность работы в связи с ограничительными мерами  
Постановления Губернатора Краснодарского края, невозможность работы в дистанционном порядке (продавцы, кассиры, др.).



**Уволить:**  
просто взять и уволить.



Для приличия обычно просят заявление об увольнении по собственному желанию. Кстати, именно так и поступают многие простые российские работодатели с простыми российскими работниками. А учитывая в стране пропорцию белых и серых заработных плат, такой вариант имеет по факту право на существование.



**Важно!**

Никакие чрезвычайные обстоятельства не освобождает работодателей от выплаты зарплаты работникам.

При нарушении прав сотрудников они имеют законное право обращаться в трудовую инспекцию или судебные инстанции с заявлением.

# Как защитить себя от незаконного увольнения и незаконных действий работодателя – 5 советов работникам

Работники очень часто совершают действия, которые можно считать ошибочными в точки зрения их правовых последствий.

Раньше более успешно в суде могла «прокатить» такая логика работника – «на меня надавили, вынудили уволиться по собственному желанию, грозили уволить по статье, я не знал, не понимал, зачем им надо от меня такое заявление...».

И суды считали – да, работник более слабая сторона, а значит, надо его поддержать.

Теперь суды иначе подходят к этим трудовым спорам, и работодатели оказываются в выигрыше, а работники – у разбитого корыта.





# 1. Не надо писать заявление по собственному желанию, если кадровик вам говорит, что вашу должность сократили.

Так бывает, что работник долго был в отпуске (например, по уходу за ребенком), затем выходит на работу и слышит, что за время его отсутствия

должность убрали из штатного расписания, и что рабочего места как такового уже и нет. Работника убеждают, что надо написать заявление на увольнение по собственному желанию, что так полагается. Работник пишет, потом дома «понимает», что поспешил, но... уже поздно.

Теперь суды не поддерживают работников в такой ситуации и считают, что надо вовремя думать, что подписываешь – не маленький ведь уже.

Это значит, что если вы в такой ситуации решите пойти в суд с иском к работодателю о восстановлении, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, то есть 99% вероятности того, что суд вам откажет. Аргументы «растерялся», «это было неожиданно», «на меня давили» – не прокатят. А то, что давили – надо еще доказать, одних слов мало.



**Не спешите писать заявление по собственному желанию, если Вашу должность сократили**

## 2. Уведомляйте официально работодателя о своем льготном статусе, который запрещает работодателю вас увольнять – беременность, статус одинокой матери и т.д.

Раньше суды считали, что не страшно, если работник не сообщил работодателю о таком особом положении, и восстанавливали работника в должности, отменяли приказы об увольнении, присуждали компенсацию за время вынужденного прогула.



**Сообщайте работодателю  
о своем статусе (беременность,  
мать-одиночка...)  
ПИСЬМЕННО**

Теперь практика развернулась, и позиция суда такая – не сообщил вовремя, значит, сам виноват, т.к. работодатель не провидец, мысли читать не умеет и не знает про твои особенности. Бывает, что работник на самом деле сообщил работодателю о своем положении, к примеру, матери-одиночки, но просто сделал это устно. И получается, что у работника нет доказательств того, что он сообщил, работодатель его увольняет и... суд на стороне работодателя, т.к. работник не доказал, что поставил в известность работодателя о «льготном» статусе.

### **3. При необходимости пишите работодателю объяснительную, которая будет в вашу пользу – это лучше, чем совсем ничего.**

Работники думают, что если провинился, то лучше вообще не писать объяснительную, и в таком случае работодатель будет не вправе их уволить. Но это не так. Раньше



**Объяснительная записка  
и свидетели  
могут быть хорошими  
доказательствами**

суды действительно более формально подходили к вопросу доказательств, и если работник говорил, что с него никто объяснительную не просил, что работал он честно без нарушений и только что узнал о придирках работодателя, который проспал срок привлечения к ответственности, то суды верили кристально чистым глазам работника.

© virtual-jurist.ru

Сейчас же суду хватает свидетельских показаний работодателя: если работник не написал объяснительную, а свидетели подтвердят, что с него эти объяснения спрашивались, то суд вполне поверит работодателю и его аргументам, а значит, решение будет не пользу работника.

## 4. Аудиозапись может доказать вашу позицию.

Суд с радостью учитывает показания свидетелей в пользу работодателя, но вот показания свидетелей в пользу работника о

том, что на него было оказано давление и его принудили написать заявление «по собственному», суд стал все чаще отвергать (если плюс к этому нет других доказательств). Поэтому если вы знаете, что сейчас на вас будет оказано при беседе давление и организована провокация, не стоит брезговать и диктофоном.

Причем об этом даже необязательно ставить своих оппонентов в известность – как и вы, они тоже на рабочем месте, а не в бане, а значит, в их личную жизнь вы не вторгаетесь, а лишь защищаете себя.



**Аудиозапись угроз  
незаконного увольнения  
может в корне  
изменить ситуацию**

## 5. Изучайте свои права.

Сейчас мало быть хорошим пекарем, инженером, врачом, водителем. Надо знать правила жизни в этом обществе, свои права и обязанности.

И помните, лучшая драка – эта та, которая не состоялась.

Проблему лучше предотвратить, чем потом разгребать, все что накрутилось.



**Изучайте свои права.  
Знание закона  
еще никому не помешало!**



# Самозащита работниками трудовых прав

Статья 379 ТК РФ. Формы самозащиты

В целях самозащиты трудовых прав работник:

- Может отказаться от выполнения работы не предусмотренной трудовым договором.
- Может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

*На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.*



**ОТСТРАНИТЬ НЕЛЬЗЯ  
ПОМИЛОВАТЬ.**



# Минздрав РФ

Список тех, для кого обязательна прививка от коронавируса установили в приказе Минздрава от 09.12.2020 № 1307н

Прививка от коронавируса сейчас обязательна для:

- ✓ сотрудников медицинских, образовательных организаций, социального обслуживания и многофункциональных центров;
- ✓ сотрудников организаций транспорта и энергетики;
- ✓ сотрудников правоохранительных органов, государственных контрольных органов в пунктах пропуска через государственную границу;
- ✓ сотрудников, которые работают вахтовым методом;
- ✓ сотрудников организаций сферы услуг;
- ✓ государственных гражданских и муниципальных служащих.



## **В каких регионах и для каких видов деятельности ввели обязательную вакцинацию сотрудников от коронавируса**

Прививка от коронавируса есть в календаре профилактических прививок по эпидемическим показаниям ([приложение № 2](#) к Приказу Минздрава России от 21.03.2014 № 125н). Эта прививка становится обязательной, если главный санитарный врач РФ или главный санитарный врач в вашем регионе вынесет об этом постановление ([абз. 5 п. 6 ч. 1 ст. 51 Закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ](#)).

Почти в 30 субъектах России главные государственные санитарные врачи обязали работодателей организовать вакцинацию работников от коронавирусной инфекции COVID-19

Посмотреть в каких регионах ввели обязательную вакцинацию, вы можете здесь:

<http://ivo.garant.ru/#/document/77311703/paragraph/921:0>

# Краснодарский край

## Постановление Главного государственного санитарного врача по Краснодарскому краю от 23.06.2021

Работодатель обязан привить не менее 60 процентов работников:

- образовательных организаций;
- организаций общественного питания;
- торговли продовольственными и непродовольственными товарами;
- организаций туристской индустрии;
- транспортных организаций;
- организаций в сфере бытового обслуживания.

## **Функция работодателя организационная:**

- разъяснить работникам цели вакцинации, сделав акцент на необходимости профилактических прививок;
- проинформировать о процессе и сроках вакцинации;
- предупредить о возможных неблагоприятных последствиях при отказе от прививки (и обеспечить потом эти последствия);
- обеспечить возможность посещения пунктов вакцинации или организовать приезд бригады медиков на предприятие;
- предоставить отчет органам власти о количестве привитых (не во всех регионах).

## Кого включать в список? Разъяснения ведомств:

- при определении процента вакцинированных в общий штат включаются работники, работающие дистанционно и на дому, а также самозанятые и физические лица, привлеченные на основании гражданско-правовых договоров;
- в 60 % входят исключительно работники, вакцинированные любой зарегистрированной вакциной;
- в оставшихся 40 % как раз учитываются те, кто имеют временные медицинские отводы, кто переболели коронавирусом, и другие лица на усмотрение самих организаций.

Например, люди, которые по каким-то причинам еще не приняли для себя решение получить надежную защиту



## **Извлечение из письма Роструда № 1811-ТЗ от 13.07.2021**

[...]

7. Дистанционные работники подлежат обязательной вакцинации, если не имеют противопоказаний. [...]

8. Работодатель обязан отстранить от работы работника, выразившего отказ от проведения вакцинации при отсутствии медицинских противопоказаний, в соответствии с абзацем 8 части первой статьи 76 ТК РФ.

[...]

11. Положения об обязательной вакцинации не распространяются на граждан, у которых есть противопоказания к вакцинации, установленные методическими рекомендациями к порядку проведения вакцинации препаратами ГАМ-КОВИД-ВАК, ЭпиВакКорона и КовиВак, которые подтверждены медицинским заключением.

[...]

## Извлечение из ответов на вопросы на портале Онлайнинспекция.рф (июнь!)

[...]

После вынесения соответствующего постановления, граждане вправе отказаться от прививок, но в этом случае актом должностного лица Роспотребнадзора они должны быть отстранены от выполняемых работ на период эпиднеблагополучия (пп. 6, п. 1, ст. 51, ст. 52 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ). Такой акт является обязательным для работодателя того лица, которое отказалось от получения прививки (абз. 7 ч.1 ст. 76 ТК РФ).

Таким образом, инициатором отстранения работника в данных случаях **является не работодатель, а должностное лицо Роспотребнадзора.**

[...]

## Извлечение из ответов на вопросы на портале Онлайнинспекция.рф (июль!)

[...]

Отказавшегося от прививки сотрудника работодатель обязан отстранить без сохранения заработной платы.

Дата отстранения от работы в связи с отказом от вакцинации зависит от сроков проведения вакцинации, определенных главными государственными санитарными врачами субъектов.

[...]



## Извлечение из письма Роструда № 1811-ТЗ

[...]

В случае отказа работника от вакцинации без уважительной причины к установленному сроку работодателю необходимо издать приказ об отстранении работника без сохранения заработной платы. [...] **До издания приказа следует получить от работника письменный отказ от вакцинации.**

[...]

## Процедура отстранения запускается, если выполняются следующие условия:

- 1 В регионе принято постановление Главного государственного санитарного врача о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям
- 2 Работник работает в сфере, которая указана в постановлении санитарного врача региона
- 3 Работник входит в список персонала, подлежащего вакцинации (в 60 %)
- 4 Работник не принес справку от врача, что имеет противопоказания или медотвод от вакцинации, и не предоставил к установленному сроку сертификат о вакцинации\*
- 5 Работник не находится ни в каком отпуске, поскольку отпуск — это время, в течение которого он не исполняет свои трудовые обязанности\*\*

\* Пункт 11 письма Роструда № 1811-ТЗ.

\*\* <https://clck.ru/WjgRJ>.

# Можно ли требовать сертификат о вакцинации от коронавируса при приеме на работу



Требовать сертификат о вакцинации от коронавируса можно только у сотрудников, которых вы принимаете на работу, связанную с высоким риском заболевания инфекционными болезнями. Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, утвержден [постановлением Правительства от 15.07.1999 № 825](#). К таким работам относят например, работу с инфекционными больными или работу в образовательных организациях.

Если сотрудник не принесет сертификат о вакцинации от коронавируса в такой ситуации, то вы можете отказать ему в приеме на работу.

# **Можно ли отстранить от работы сотрудника, который не сделал прививку от коронавируса**

Статья 5. Права и обязанности граждан при осуществлении иммунопрофилактики

Федеральный закон от 17.09.1998 № 157-ФЗ

Об иммунопрофилактике инфекционных болезней

ч.2. Отсутствие профилактических прививок влечет:

отказ в приеме граждан на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

**Можно ли не отстранять от работы тех, кто отказался от прививки? А отправить их пока в отпуск или перевести на дистанционный труд?**

- В отпуске работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, поэтому после ухода в отпуск его отстранение от работы не производится.
- Перевод на дистанционный труд не является альтернативой отстранению.

# **С чем связано отстранение от работы без прививки от коронавируса**

Отстранение от работы за отказ от вакцинации — это мера, которая появилась не в связи с пандемией коронавируса. Она существовала и раньше.

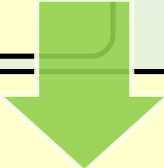
Главный санитарный врач РФ, субъекта РФ, их заместители вправе обязать провести иммунизацию по эпидемическим показаниям (ст. 11, п. «б» ч. 1 ст. 51 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ, ст. 10 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ).

# Действия работодателя по обязательной вакцинации от коронавируса

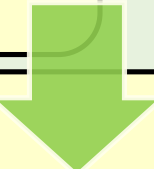
- Если работодателя обязали участвовать в прививочной кампании, а сотрудник без противопоказаний отказывается пройти процедуру, работодатель вправе отстранить такого сотрудника от работы (ст. 76 ТК РФ).
- Зарплату на период отстранения начислять не нужно.
- К тем, кто не может прививаться по состоянию здоровья, отстранение не применяют. Они не подлежат обязательной вакцинации.

# Для отстранения от работы за отказ от вакцинации от коронавируса выполните несколько шагов:

1. Возьмите у сотрудника письменный отказ от прививки (ч. 3 ст. 5 закона № 157-ФЗ).



2. Подготовьте докладную от ответственного, который организует вакцинацию. В докладной должна быть информация, что сотрудник, в отношении которого оформляют отстранение от работы, отказался привиться от коронавируса.



3. Оформите приказ об отстранении от работы в связи с отказом от вакцинации от коронавируса



# Для отстранения от работы за отказ от вакцинации от коронавируса выполните несколько шагов:

1. Возьмите у сотрудника письменный отказ от прививки (ч. 3 ст. 5 закона № 157-ФЗ).

2. Подготовьте докладную от ответственного, который организует вакцинацию. В докладной должна быть информация, что сотрудник, в отношении которого оформляют отстранение от работы, отказался привиться от коронавируса.

3. Оформите приказ об отстранении от работы в связи с отказом от вакцинации от коронавируса

## На какой период отстранять от работы?

Отстранение от работы без вакцинации будет длиться, пока:

- сотрудник не получит прививку
- либо эпидемиологическая обстановка не улучшится и соответствующие НПА не отменят.

## Почему обязанность требовать у работника отказ от вакцинации переложена на работодателя?

Никакой закон, в т. ч. Трудовой кодекс РФ, такой обязанности не устанавливает. Вакцинация является одним из видов медицинского вмешательства, поэтому провести ее можно только с согласия гражданина.

Граждане имеют право отказаться от профилактических прививок.

Отказ от проведения медицинского вмешательства, в т. ч. профилактических прививок, оформляется в письменной форме. Информированное добровольное согласие на медицинское вмешательство, как и отказ от такового — это медицинский документ, который подписывает не только пациент, но и врач.

Поэтому работник **не обязан** предоставлять письменный отказ от вакцинации работодателю — только врачу. Работодатель может лишь **попросить** его это сделать

**Обязательно ли отстранять от работы работников, отказавшихся от прививки, если план в 60 % вакцинированных уже выполнен?**

**Роспотребнадзор по г. Москве считает, что работники, попавшие в 40 % от общего штата работников подразделений, расположенных в городе Москве, не вакцинированные по различным причинам, допускаются к работе по усмотрению работодателя.**

## Чем рискует работодатель допуская к работе не привитых сотрудников?

Сама компания рискует получить административные санкции за допуск такого человека к работе.

- Штраф составляет от 10 до 20 тыс. руб. за каждого не привитого работника,
- в условиях пандемии верхняя планка штрафа — 500 тыс. руб. (ч. 1, 2 ст. 6.3 КоАП РФ).
- Кроме того, деятельность компании могут приостановить на период до 90 суток (ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ).

# Как убедить сотрудников сделать вакцинацию от коронавируса



## **ВНИМАНИЕ!**

**Когда будете убеждать сотрудников, не угрожайте им, что лишите премии, объявите выговор, оштрафуете или уволите, если откажутся вакцинироваться.**

За незаконные меры воздействия на сотрудников работодателя оштрафуют на сумму от 30 000 до 50 000 руб. ([ч. 1 ст. 5.27 КоАП](#)).



**Спасибо за внимание**

**Засухина Ольга Семеновна**

**[oz-71@ya.ru](mailto:oz-71@ya.ru)**

**+79183337105**