Потапов Александр Викторович
я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
2022.01.24 13:34:58+03'00'

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение**
**Республики Крым**
**«Феодосийская санаторная школа-интернат»**

Приложение № 1
к приказу от 24 января 2022 года №25

У Т В Е Р Ж Д А Ю
Директор ГБОУ РК
«Феодосийская санаторная
школа-интернат»
А.В. Потапов
«25» января 2022 г.

# Положение
# о регулировании трудовых отношений
# в дни вакцинации от новой коронавирусной инфекции

**г. Феодосия**

Настоящие положение разработано на основании с письма Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 19.01.2022г №741/01-02/1, рекомендациями Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 21.01.2022г. № 220/01-14

в целях регулировании трудовых отношений в дни вакцинации от новой коронавирусной инфекции и (или) в дни после ее получения (далее - вакцинация).

В случаях ухудшения самочувствия после проведения вакцинации работнику следует обратиться в медицинскую организацию по месту жительства оформить листок нетрудоспособности с выплатой пособия по временной нетрудоспособности.

При отсутствии листка нетрудоспособности (при наличии справки о вакцинации), работодателю организовать комплекс мероприятий по регулированию трудовых отношений работников, которые прошли вакцинацию по одному из следующих вариантов:

перевод работников на дистанционную работу;

предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска;

предоставление дополнительных оплачиваемых 2 (двух) дней отпуска; введение времени простоя. Целесообразно регламентировать распорядительными документами организации.

## I. Перевод работников на дистанционную работу

Работники с их согласия, в период вакцинации, при наличии организационной и технической возможности могут быть переведены на дистанционную форму работы (далее - дистанционная работа) в порядке, предусмотренном главой 49.1 Трудового Кодекса.

При переводе на дистанционную работу заключить с работником дополнительное соглашение о выполнении определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя.

Работодатель, заключивший с работниками дополнительное соглашение о дистанционной работе, обязан обеспечить выполнение норм трудового законодательства.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

## II. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска

Работник по согласованию с работодателем, на период вакцинации, может использовать день (2 дня) ежегодного оплачиваемого отпуска.

В соответствии со статьей 124 Кодекса ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, уважительными

причинами. Изменения вносятся в график отпусков по заявлению работника, согласованного с работодателем.

*Пример заявления о ежегодном оплачиваемом отпуске:*

*«Директору_____*

*(наименование организации, Ф.И.О. руководителя)*

_____

*(должность, Ф.И.О. работника)*

*Заявление*

*Прошу предоставить мне день отдыха в счет ежегодного оплачиваемого отпуска 23 мая 2022 года для прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции.*

*_____(_____)*

*(дата, подпись)»*

## III. Предоставление дополнительного оплачиваемого дня отпуска

В соответствии с частью 2 статьи 41 Трудового Кодекса работодатель вправе предусмотреть в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте организации мероприятия по оздоровлению работников, в частности, предоставления дополнительного дня отпуска с сохранением за работниками заработной платы для прохождения вакцинации.

*Пример положения о дополнительном оплачиваемом отпуске в коллективном договоре:*

*«Работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью один календарный день с сохранением за работниками заработной платы».*

*Пример приказа о предоставлении дополнительного дня отпуска с сохранением за работниками заработной платы:*

*«_____*

*(наименование организации)*

*(ОГРН, ИНН/КПП)*

_____

*(место нахождения, контактные данные)*

*ПРИКАЗ*

*о предоставлении дополнительного дня отдыха работникам, которые прошли*

*вакцинацию*

*В связи с вакцинацией работников _____ от коронавирусной инфекции*

*ПРИКАЗЫВАЮ:*

1. *Объявить _____ года оплачиваемым выходным днем для всех работников, которые прошли первый/второй этап вакцинации от коронавирусной инфекции _2022 года, согласно списку работников , подлежащих вакцинации (приложение № 1).*

2. *_____ произвести оплату за дополнительный выходной день_____ года сотрудникам _____ в размере средней заработной платы.*

3. *_____ ознакомить с приказом всех сотрудников организации, которые прошли первый/второй этап вакцинации от коронавирусной инфекции_____*

*Руководитель*

*С приказом ознакомлен(а): __ »*

*Пример заявления о предоставлении дополнительного дня отпуска с сохранением за работниками заработной платы:*

*«Директору _____*
*(наименование организации, Ф.И.О. руководителя)*

*(должность и Ф.И.О. работника)*

*Заявление*

*Прошу предоставить дополнительный оплачиваемый выходной день 23 мая 2022 года с сохранением заработной платы для прохождения вакцинацию от коронавирусной инфекции*

*_____(_____)*
*(дата, подпись)»*

**IV. Введение времени простоя**

При отсутствии организационной и технической возможности перевода работников на дистанционную работу, отказе работника использовать дни ежегодного оплачиваемого отпуска, отсутствии у работодателя возможности предоставления работникам дополнительных дней с сохранением за работниками заработной платы работодатель по согласованию с работником рассматривает возможность введения времени простоя на период вакцинации.

В соответствии с частью 2 статьи 157 Трудового Кодекса по обстоятельствам, не зависящим от работника и работодателя, на период вакцинации оформляется время простоя с оплатой в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Трудовым законодательством предельный перечень обстоятельств, которые могут стать причиной простоя, не определен. Однако необходимо учесть, что причиной объявления простоя могут быть лишь те обстоятельства, которые носят временный характер.

Соответствующее решение оформляется локальным актом организации, содержащем информацию о причинах приостановления работы (справка о вакцинации), сроках, оплате в соответствии со статьей 157 Кодекса.

*Пример оформления простоя по обстоятельствам, не зависящим от работника и работодателя:*

*«_____*

*(наименование организации)*

*(ОГРН, ИНН/КПП)*

*(место нахождения, контактные данные)*

*Приказ № _____ об объявлении простоя*

*В связи с вакцинацией работника _____ от коронавирусной инфекции*

*приказываю:*

*1. Период простоя с «__» _____ г. по «__» _____ ____ г. считать произошедшим по причинам, не зависящим от работника и работодателя.*

*2. В соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.*

*3. В связи с вышеизложенным бухгалтеру _____ (Ф.И.О.) подготовить документы для проведения соответствующих расчетов.*

*4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на _____ (должность) (Ф.И.О.).*

*«__» _____ года*

_____

*(наименование должности руководителя организации)* *(подпись) (расшифровка подписи)*

Оплата за простой производится в дни выплаты заработной платы, установленные в организации.

Разработал:

Юрисконсульт _____ Е.В. Игнатьев