

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

от 26 октября 2021 года

[Обязанность или возможность отстранения]

Вынуждена повторно задавать свой вопрос, так как четкого однозначного ответа на него дано не было. Будьте добры, дайте однозначный ответ на конкретный вопрос: В случае отказа работника от вакцинации работодатель ОБЯЗАН или МОЖЕТ издать приказ об отстранении работника от работы без сохранения заработной платы до устранения причин, послуживших основанием для отстранения (при условии, что необходимый уровень вакцинации, установленный главным санитарным врачом субъекта РФ, уже достигнут)?

Ответ:

Если в субъекте РФ вынесено постановление главного санитарного врача о вакцинации отдельных граждан или категорий граждан (работников отдельных отраслей) об обязательности вакцинации по эпидемическим показаниям, то для всех работников, которые указаны в этом документе и у которых нет медицинского отвода, вакцинация становится обязательной.

В случае отказа одного из таких работников от вакцинации без уважительной причины к установленному нормативным правовым актом или локальным нормативным актом сроку работодатель обязан в соответствии с [п.2 ст.5 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157 "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней"](#) на основании абз.8 ч.1 [ст.76 ТК РФ](#) издать приказ об отстранении такого работника от работы без сохранения заработной платы до устранения причин, послуживших основанием для отстранения. При этом достижение коллективом работников установленного главным санитарным врачом уровня вакцинации не освобождает работодателя от исполнения вытекающей из [ст.76 ТК РФ](#) обязанности отстранить от работы конкретного непривитого работника, если тот не имеет медицинского отвода.

Введение режима повышенной готовности регламентировано [пунктом "б" части 6 статьи 4.1 Федерального закона "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера" от 21.12.1994 № 68-ФЗ](#). Принятыми на этой основе нормативными актами органов власти, в т.ч. постановлениями главных государственных санитарных врачей по субъекту РФ, регулируются не трудовые отношения, а отношения в сфере санитарного благополучия населения, полномочиями по регулированию которых наделен Роспотребнадзор, куда Вам и следует обратиться за дополнительными разъяснениями в части расчета установленного главным санитарным врачом уровня вакцинации коллектива работников и ответственности работодателя, который не обеспечил его достижение.

Для сведения.

Сотрудники, попавшие в 40% от общего штата работников подразделений, расположенных в городе Москве, не вакцинированные по различным причинам, допускаются к работе по усмотрению работодателя (письмо Роспотребнадзора по г.Москве от 09.07.2021 № 77-00-02/ОК-44157-2021).

Правовое обоснование:

Согласно [п.1 ст.49](#), [пп.6 п.1 ст.51 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"](#) должностными лицами, уполномоченными в соответствии с указанным федеральным законом осуществлять федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, являются главные государственные санитарные врачи и их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители, специалисты органов, осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

Главные государственные санитарные врачи и их заместители наряду с правами, предусмотренными [статьей 50 указанного федерального закона](#), наделяются следующими полномочиями:

при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, выносить мотивированные постановления о:

проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям.

Указанные полномочия подтверждаются [пунктами 1 и 2 статьи 10 Федерального закона № 157-ФЗ](#) и [приказом Минздрава № 125н "Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям"](#) ([приложение № 2 "Календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям"](#)).

Таким образом, в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям внесена прививка от коронавируса. Она становится обязательной, если в субъекте вынесено соответствующее постановление главного санитарного врача о вакцинации отдельных граждан или категорий граждан (работников отдельных отраслей). Если такое решение об обязательности вакцинации по эпидемическим показаниям принято и оформлено актом главного санитарного врача субъекта или его заместителя, то для работников, которые указаны в этом документе, вакцинация становится обязательной.

Согласно [п.2 ст.5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней"](#) отсутствие профилактических прививок влечет:

запрет для граждан на выезд в страны, пребывание в которых в соответствии с международными медико-санитарными правилами либо международными договорами Российской Федерации требует конкретных профилактических прививок;

временный отказ в приеме граждан в образовательные организации и оздоровительные учреждения в случае возникновения массовых инфекционных заболеваний или при угрозе возникновения эпидемий;

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

Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

В соответствии с [п.5.5.4 Постановления Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 "Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости"](#) данный орган осуществляет консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно [ст.76 Трудового кодекса 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.

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, если иное не предусмотрено [ТК РФ](#), другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных [ТК РФ](#) или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.