



Министерство труда и социальной защиты
Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
(Роструд)

Государственная инспекция труда
в Свердловской области

620027 г. Екатеринбург, ул. Мельковская, д. 12
тел: (343) 305-57-00 факс: (343) 305-57-09
E-mail: git66@rostrud.ru

Уполномоченному по защите
прав предпринимателей
в Свердловской области

Артюх Е.Н.

620004, г. Екатеринбург,
ул. Малышева д. 101

Sverdlovsk@ombudcmanbiz.ru

12.11.2021	№	66/7-7595-21-ОБ/ 10-8537-ОБ/57-317
На № 01-06/1726	от	03.11.2021

Уважаемая Елена Николаевна!

Ваше обращение, поступившее в Государственную инспекцию труда в Свердловской области (индекс регистрации 66/7-7595-21-ОБ от 08.11.2021), рассмотрено в рамках полномочий инспекции, о результатах сообщаем следующее.

В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Статьей 76 Трудового кодекса РФ установлен перечень оснований, по которым работодатель обязан отстранить работника от работы, при этом приведенный в ней перечень не является исчерпывающим. Отстранение работника от работы возможно в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Так, отстранение от работы по причине того, что работник не прошел вакцинацию, правомерно при наличии постановления Главного государственного санитарного врача о такой вакцинации по эпидемиологическим показаниям, которое распространяется на работника, и при условии, что у работника нет противопоказаний против вакцинации.

В соответствии с постановлением Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Свердловской области (Управления Роспотребнадзора по Свердловской области)

от 14 октября 2021 г. № 05-24/2 «О проведении профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции (сovid-19) отдельным категориям (группам) граждан в Свердловской области в 2021 г. по эпидемическим показаниям» (в ред. 28.10.2021) работодатель должен рассмотреть вопрос об отстранении от работы или переводе на дистанционный режим работы с 02.11.2021 г. лиц, не имеющих ни одной прививки против новой коронавирусной инфекции, а с 02.12.2021 г. – лиц, не имеющих законченного курса вакцинации, за исключением лиц, имеющих противопоказания к профилактической прививке против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в соответствии с п.п. 3.4, 3.5, 3.21, 3.22, 3.26, 3.35 временных Методических рекомендаций «Порядок проведения вакцинации взрослого населения против COVID-19»; а также граждан, переболевших новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) после 31.03.2021 г. и имеющих медицинские документы, подтверждающие факт перенесенного заболевания COVID-19.

В соответствии с Постановлением № 05-24/2 от 14.10.2021 г. с 16.11.2021 г. могут быть переведены на дистанционный режим или отстранены от работы только граждане, не имеющие ни одной прививки против новой коронавирусной инфекции, указанные в пунктах 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4 Постановления (работающие на основании трудового договора, гражданско-правового договора в организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность в сфере образования, здравоохранения, социальной защиты и социального обслуживания

При таких обстоятельствах оснований для отстранения с **16.11.2021 г.** от работы сотрудников, не завершивших вакцинацию (не получивших однокомпонентную вакцину или второй компонент двухкомпонентной вакцины), независимо от того был написан ими отказ от вакцинации или нет, не имеется.

Для решения работодателем вопроса об отстранении от работы или переводе на дистанционный режим работы в отношении отдельных категорий (групп) граждан установлены различные сроки (с 16.11.2021 г. по 16.01.2022 г.).

Порядок временного перевода работника на дистанционную работу регламентируется положениями ст. 312.9 ТК РФ. В случае принятия работодателем решения об отстранении работника от работы, срок отстранения может быть установлен на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе (то есть до прохождения работником вакцинации; либо на период эпидемиологического неблагополучия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами.

В соответствии с ч. 1 ст. 76 ТК РФ отстранение от работы – временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей. При принятии работодателем решения об отстранении от работы работника,

подлежащего обязательной вакцинации и отказавшемуся от нее, заработная плата за период отстранения от работы (недопущения к работе) не начисляется. В случае отстранения работника от работы из-за отсутствия профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) гражданам, подлежащим обязательной вакцинации в связи с ненадлежащим исполнением работодателем возложенных на него обязанностей по надлежащему и качественному проведению вакцинации, должна быть произведена оплата труда (ч. 3 ст. 76 ТК РФ).

Дополнительно сообщаем, что Министерством труда и социальной защиты РФ и Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека разработаны совместные разъяснения по организации вакцинации в организованных рабочих коллективах (трудовых коллективах) и порядку учета процента вакцинированных, согласно которым в случае отсутствия у работодателя документального подтверждения прохождения работником вакцинации к установленному сроку работодателю необходимо издать приказ об отстранении работника без сохранения заработной платы в случае отказа работника пройти вакцинацию без уважительной причины (при отсутствии сведений о противопоказаниях к вакцинации).

В случае необходимости на период исполнения обязанностей отсутствующего работника, работодателем может быть заключен срочный трудовой договор (ч. 1 ст. 59 ТК РФ) с другим работником. При этом за отсутствующим работником в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ч. 3 ст. 79 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно только в случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ. Данная статья содержит исчерпывающий перечень оснований для увольнения. Таким образом, правовых оснований для увольнения работника, написавшего отказ от вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), не имеется.

С уважением,

Заместитель руководителя
Государственной инспекции труда
в Свердловской области



М.С. Балакин