

МОЖЕТ ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ОТСТРАНИТЬ ОТ РАБОТЫ РАБОТНИКА, НЕ ПРОШЕДШЕГО ВАКЦИНАЦИЮ ОТ КОРОНАВИРУСА?

Абзацем 8 части первой статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрена возможность отстранения работника от выполнения трудовых обязанностей не только в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами, но и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Одним из таких случаев является нарушение положений Федерального закона от 17 сентября 1998 г. N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней", в соответствии с которым отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приеме на работу или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

В соответствии с подпунктом 6 пункта 1 статьи 51 Федерального закона от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" при угрозе возникновения и распространения опасных инфекционных заболеваний главные государственные санитарные врачи и их заместители в субъектах Российской Федерации могут выносить постановления о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям, что подтверждается пунктами 1 и 2 статьи 10 Федерального закона N 157-ФЗ и приказом Минздрава N 125н "Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря 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.

Положения об обязательной вакцинации не распространяются на граждан, у которых есть противопоказания к вакцинации.

Как следует из письма Роструда от 13.07.2021 № 1811-ТЗ, отказавшегося от прививки сотрудника работодатель вправе отстранить без сохранения заработной платы.

В случае отказа работника от вакцинации без уважительной причины к установленному сроку работодателю необходимо издать приказ об отстранении работника без сохранения заработной платы. Форму приказа об отстранении работника в связи с отказом проходить обязательную вакцинацию работодатель может разработать самостоятельно. В приказе необходимо указать фамилию, имя, отчество, должность работника, основания, по которым он отстраняется от работы, срок отстранения.

До издания приказа следует получить от работника письменный отказ от вакцинации.

С приказом об отстранении следует ознакомить работника под подпись.

Заработная плата на время отстранения не начисляется, и время отсутствия работника на работе в результате отстранения не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

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