

Елена КАНТЕРМАН, юрист

ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ ИЗ-ЗА ОТСУТСТВИЯ ВАКЦИНАЦИИ: КОГО КАСАЕТСЯ И КАК ОФОРМИТЬ?

Ситуация. С 8 ноября 2021 года предприятия системы образования обязаны были отстранить от работы сотрудников, которые не прошли вакцинацию от COVID-19. Наше предприятие занимается образовательной деятельностью, но относится к частной форме собственности (частный колледж). В связи с этим возник ряд вопросов:

- Нужно ли нам выполнять требование законодательства об отстранении от работы сотрудников, которые не сделали прививку?
- Есть ли меры ответственности за нарушение этого требования?
- Как оформить отстранение от работы, чтобы соблюсти все требования трудового законодательства?

Краткий ответ. Указанное требование касается всех заведений сферы образования независимо от формы собственности. За его невыполнение предусмотрена административная ответственность, которая налагается на руководителя предприятия. Подробнее читайте в статье.

Что говорит закон?

Давайте уточним, какими нормами законодательства предусмотрена обязательная вакцинация от COVID-19 (далее – вакцинация), а также требование об отстранении от работы сотрудников, которые не прошли вакцинацию, и каких предприятий это касается.

Перечень № 2153: обязательно вакцинировать!

С 08.11.2021 вступил в силу приказ Минздрава от 04.10.2021 № 2153 (далее – Приказ № 2153). Этим приказом утвержден Перечень профессий, производств и организаций, работники которых подлежат обязательному профилактическому вакцинированию против COVID-19 (далее – Перечень № 2153). Речь идет о работниках:

- центральных органов исполнительной власти и их территориальных органов;
- местных государственных администраций и их структурных подразделений;
- заведений высшего, последипломного, профессионального предвысшего, профессионального (профессионально-технического), общего среднего, в том числе специального, дошкольного, внешкольного образования, заведений специализированного образования и научных учреждений независимо от типа и формы собственности.

Нас в Перечне № 2153 будет интересовать п. 3 (заведения сферы образования).



Для справки. Заведение образования – это юридическое лицо публичного или частного права, основным видом деятельности которого является образовательная деятельность (п. 6 ч. 1 ст. 1 Закона от 05.09.2017 № 2145-VIII «Об образовании»). Колледж относится к заведениям высшего образования (ст. 28 Закона от 01.07.2014 № 1556-VII «О высшем образовании»).



Минздрав предупреждает! В ближайшее время Перечень № 2153 может быть расширен и в него будут включены также другие категории работников (Минздрав готовит проекты изменений). Обо всех изменениях мы обязательно вам сообщим.

Постановление № 1236: без вакцинации отстранять от работы!

Пунктом 41⁶ постановления КМУ от 09.12.2020 № 1236 (с учетом изменений, внесенных постановлением КМУ от 20.10.2021 № 1096) (далее – Постановление № 1236) предусмотрено, что руководители предприятий, учреждений и организаций обязаны обеспечить отстранение от работы (выполнения обязанностей) работников, для которых обязательность профилактической вакцинации против COVID-19 определена Перечнем № 2153, если они отказываются или уклоняются от вакцинации.

В качестве законодательного основания для такого отстранения – помимо Приказа № 2153 – Кабмином приведены следующие нормы:

- ст. 46 КЗоТ;
- ч. 3 ст. 5 Закона от 10.12.2015 № 889-VIII «О государственной службе»;
- ч. 2 ст. 12 Закона от 06.04.2000 № 1645-III «О защите населения от инфекционных заболеваний».

Внимание, исключение!

Не подлежат вакцинации работники, у которых есть абсолютные противопоказания по состоянию здоровья в соответствии с Перечнем, утвержденным приказом Минздрава от 16.09.2011 № 595 (с учетом изменений, внесенных приказом Минздрава от 11.10.2019 № 2070).

Такие работники должны представить работодателю медицинское заключение о наличии противопоказаний, выданное учреждением здравоохранения.

Частный колледж: вакцинировать или отстранять!

Как видите, в нашей ситуации предприятие попало в Перечень № 2153. А значит, обязано выполнять Постановление № 1236 и отстранять от работы сотрудников, которые отказываются или уклоняются от вакцинации (если, конечно, у них нет безусловных противопоказаний, подтвержденных медицинским заключением). И тот факт, что это частное предприятие, не играет роли – это требование касается абсолютно всех заведений образования независимо от формы собственности.



Внимание! Отстранять от работы сотрудников в связи с отсутствием вакцинации вправе только те предприятия, учреждения, организации, которые включены в Перечень № 2153. А если вашего предприятия нет в этом Перечне, тогда самовольно отстранять сотрудников от работы по причине отсутствия у них прививки вы не вправе: для них вакцинация – добровольная (во всяком случае пока).

Как могут наказать нарушителей?

Обязанность отстранять от работы невакцинированных сотрудников возложена на руководителей предприятий, попавших в Перечень № 2153. Поэтому за невыполнение законодательного требования именно **руководителям как должностным лицам грозит** административная ответственность, предусмотренная ст. 44³ КУоАП. Это **штраф в размере от 2 000 до 10 000 НМДГ (от 34 000 до 170 000 грн).**

Налагать это наказание уполномочен суд (ст. 221 КУоАП) – на основании админпротоколов, составленных уполномоченными органами, перечень которых приведен в ст. 255 КУоАП. К ним, в частности, относятся органы Нацполиции, органы здравоохранения.

Как следует оформить отстранение от работы?

В п. 41⁶ Постановления № 1236 указано, что:

- на время отстранения от работы оплата труда работников осуществляется с учетом положений ст. 94 КЗоТ и ч. 1 ст. 1 Закона от 24.03.1995 № 108/95-ВР «Об оплате труда» (далее – Закон № 108);
- отстранение осуществляется путем издания приказа или распоряжения руководителя предприятия с обязательным доведением его содержания до сведения работника;
- срок отстранения от работы устанавливается до устранения причин, которыми оно обусловлено.

Итак, для отстранения от работы сотрудника необходимо издать приказ, с которым ознакомить работника под подпись.



Сделайте все правильно! Прежде чем издавать приказ об отстранении от работы, работодателю необходимо убедиться в том, что у работника действительно нет сертификата, подтверждающего факт вакцинации, а также нет медицинского заключения о наличии противопоказаний к вакцинированию. Для этих целей можно заручиться письменными объяснениями работника.

Приказ об отстранении от работы может выглядеть следующим образом (см. **образец 1**).

ОБРАЗЕЦ		
ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ОСВІТНІ ПОСЛУГИ»		
Код ЄДРПОУ 21213232		
НАКАЗ		
08.11.2021	м. Полтава	№ 77/К
Про відсторонення від роботи Самсонова В. І.		
На підставі ст. 46 Кодексу законів про працю України, ч. 2 ст. 12 Закону України від 06.04.2020 № 1645-III «Про захист населення від інфекційних хвороб», п. 41 ^б постанови КМУ від 09.12.2020 № 1236 та наказу МОЗ від 04.10.2021 № 2153 «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням»		
НАКАЗУЮ:		
Відсторонити від роботи з 08 листопада 2021 року Самсонова Володимира Івановича, викладача іноземної мови закладу вищої освіти – приватного технічного коледжу на час відсутності щеплення проти COVID-19 до моменту проведення щеплення і пред'явлення відповідних підтверджуючих документів, без збереження заробітної плати.		
Підстава: пояснювальна записка Самсонова В. І. від 08.11.2021.		
Директор ТОВ «Освітні послуги»	(підпис)	Юрій МАКАРЧУК
З наказом ознайомлений		
08.11.2021	(підпис)	Володимир САМСОНОВ

В **табеле учета рабочего времени** (типовая форма № П-5, утвержденная приказом Госкомстата от 05.12.2008 № 489) период отсутствия работника в связи с отстранением от работы следует обозначать буквенным кодом «I» или цифровым «30» (иные причины неявок).

? *Нужно ли указывать в приказе, на какой период работник отстранен от работы (конкретную дату)?*

Работник должен быть отстранен от работы до устранения причин, которые обусловили это отстранение. Так сказано в п. 41^б Постановления № 1236. Поэтому такую формулировку и следует приводить в приказе. Конкретную дату, до которой будет длиться отстранение, в приказе указывать не следует. Ведь в момент издания приказа

работодатель не может достоверно знать, когда работник сделает прививку.

? *Что делать, если работник отказывается подписывать приказ о его отстранении от работы?*

В этом случае рекомендуем оформить **акт об отказе от ознакомления с приказом**, который составляется в произвольной форме. Акт могут подписать несколько сотрудников, являющихся свидетелями данного факта.

Отвечаем на вопросы работодателей

Начнем с вопроса об оплате времени вынужденного «простоя» работника.

? *Оплачиваются ли работнику дни его отсутствия по причине отстранения от работы?*

Согласно закону – не оплачиваются. В п. 41⁶ Постановления № 1236 указано, что на время отстранения от работы оплата труда работников осуществляется с учетом **ст. 94 КЗоТ и ч. 1 ст. 1 Закона № 108**. А в этих нормах сказано, что заработная плата – это вознаграждение, которое в соответствии с трудовым договором работодатель выплачивает работнику за выполненную им работу. Однако во время отстранения от работы ваш сотрудник не выполняет работу, обусловленную трудовым договором. Отсюда следует вывод, что период отстранения от работы не оплачивается.

Такого же мнения и **Гоструда** (см. разъяснение, приведенное на официальном сайте Гоструда <https://dsp.gov.ua/faq> в разделе «Запитання/Відповіді», подраздел «Окремі питання щодо щеплення проти COVID-19»). Гоструда поясняет, что оплата за время отстранения от работы работнику не полагается, **однако коллективным и/или трудовым договором, решением работодателя может быть установлено иное.**



На заметку! По решению работодателя (или при наличии соответствующих внутренних положений на предприятии) период отстранения от работы может быть оплачен работнику (например, исходя из его среднего заработка). Тогда этот момент нужно отразить в приказе об отстранении от работы.

? *Сотрудник, которого по закону нужно отстранить от работы с 08.11.2021, до конца ноября находится в ежегодном отпуске. Как следует поступить в такой ситуации?*

Отстранить отпускника от работы с 08.11.2021 вы не можете по вполне объективной причине – из-за его физического отсутствия на рабочем месте. У вас нет возможности ознакомить его с приказом под подпись. К тому же он и так отсутствует на работе.

Поэтому отстранять его от работы вы будете уже в день выхода из отпуска. Хотя, возможно, к этому моменту отпадет такая необходимость (например, отдохнувший работник предъявит вам сертификат о вакцинации).

? *У работника есть противопоказания к вакцинации. Какой документ он должен предъявить работодателю, чтобы его не отстраняли от работы?*

Исходя из п. 41⁶ Постановления № 1236, работник должен предъявить вам медицинское заключение о наличии противопоказаний, выданное учреждением здравоохранения.



На заметку! На дату подписания этого номера в печать форма такого заключения еще не вступила в силу, однако уже разработана Минздравом (**форма № 028-1/о**). Эту форму должен заполнять лечащий врач. Текст проекта приказа об утверждении формы медицинского заключения и инструкции по ее заполнению обнародован на сайте Федерации профсоюзов Украины (<http://spo.fpsu.org.ua>).

? *Работник прошел только первый этап вакцинации, у него так называемый желтый сертификат о вакцинации. Нужно ли его отстранять от работы?*

Нет, не нужно. В Постановлении № 1236 содержится требование об отстранении от работы только тех лиц, которые отказываются или уклоняются от проведения вакцинации. В данной норме ничего не сказано о «цвете» сертификата. А, по мнению Минздрава, факт осуществления первого этапа вакцинации подтверждает намерения работника провести вакцинацию полностью. И этого факта достаточно для того, чтобы не отстранять сотрудника от работы (см. разъяснения, приведенные на официальном сайте Минздрава (<https://moz.gov.ua>) в разделе «Гражданам»).



К сведению! В разъяснении Минздрава указано, что работники, которые получили хотя бы одну дозу вакцины против COVID-19, не могут быть отстранены от работы, поскольку речь уже не идет об уклонении или отказе от вакцинации.

? *Отстраненный от работы сотрудник вакцинировался и принес соответствующий сертификат. Как теперь оформить его допуск к работе?*

В данном случае руководителю также следует издать **приказ**, в котором надо указать, с какой даты работник допускается к работе, и в качестве основания привести реквизиты документа, предъявленного работником (сертификата о вакцинации). С приказом нужно ознакомить работника под подпись.