

Олена КАНТЕРМАН, юрист

## ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ ЧЕРЕЗ ВІДСУТНІСТЬ ВАКЦИНАЦІЇ: КОГО СТОСУЄТЬСЯ ТА ЯК ОФОРМИТИ?

**Ситуація.** З 8 листопада 2021 року підприємства системи освіти зобов'язані були відсторонити від роботи співробітників, які не пройшли вакцинацію від COVID-19. Наше підприємство займається освітньою діяльністю, але належить до приватної форми власності (приватний коледж). У зв'язку із цим виникла низка запитань:

- Чи потрібно нам виконувати вимогу законодавства про відсторонення від роботи співробітників, які не зробили щеплення?
- Чи є заходи відповідальності за порушення цієї вимоги?
- Як оформити відсторонення від роботи, щоб дотримати всі вимоги трудового законодавства?

**Коротка відповідь.** Зазначена вимога стосується всіх закладів сфери освіти незалежно від форми власності. За її невиконання передбачено адміністративну відповідальність, яка накладається на керівника підприємства. Докладніше читайте у статті.

### Що говорить закон?

Давайте уточнимо, якими нормами законодавства передбачено обов'язкову вакцинацію від COVID-19 (далі – вакцинація), а також вимогу про відсторонення від роботи співробітників, які не пройшли вакцинацію, і яких підприємств це стосується.

### Перелік № 2153: обов'язково вакцинувати!

З 08.11.2021 набув чинності наказ МОЗ від 04.10.2021 № 2153 (далі – Наказ № 2153). Цим наказом затверджено Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковій профілактичній вакцинації проти COVID-19 (далі – Перелік № 2153). Ідеться про працівників:

- центральних органів виконавчої влади та їх територіальних органів;
- місцевих державних адміністрацій та їх структурних підрозділів;
- закладів вищої, післядипломної, професійної передвищої, професійної (професійно-технічної), загальної середньої, у тому числі спеціальної, дошкільної, позашкільної освіти, закладів спеціалізованої освіти і наукових установ незалежно від типу і форми власності.

Нас у Переліку № 2153 цікавитиме п. 3 (заклади сфери освіти).



**Для довідки.** Заклад освіти – це юридична особа публічного або приватного права, основним видом діяльності якої є освітня діяльність (п. 6 ч. 1 ст. 1 Закону від 05.09.2017 № 2145-VIII «Про освіту»). Коледж належить до закладів вищої освіти (ст. 28 Закону від 01.07.2014 № 1556-VII «Про вищу освіту»).



**МОЗ попереджає!** Найближчим часом Перелік № 2153 може бути розширений і до нього будуть включені також інші категорії працівників (МОЗ готує проекти змін). Про всі зміни ми обов'язково вас повідомимо.

### Постанова № 1236: без вакцинації відсторонити від роботи!

Пунктом 41<sup>6</sup> постанови КМУ від 09.12.2020 № 1236 (з огляду на зміни, унесені постановою КМУ від 20.10.2021 № 1096) (далі – Постанова № 1236) передбачено, що керівники підприємств, установ та організацій зобов'язані забезпечити відсторонення від роботи (виконання обов'язків) працівників, для яких обов'язковість профілактичної вакцинації проти COVID-19 визначена Переліком № 2153, якщо вони відмовляються або ухиляються від вакцинації.

Як законодавча підстава для такого відчуження – крім Наказу № 2153 – Кабміном наведено такі норми:

- ст. 46 КЗпП;
- ч. 3 ст. 5 Закону від 10.12.2015 № 889-VIII «Про державну службу»;
- ч. 2 ст. 12 Закону від 06.04.2000 № 1645-III «Про захист населення від інфекційних захворювань».

### Увага, виняток!

Не підлягають вакцинації працівники, у яких є абсолютні протипоказання за станом здоров'я відповідно до Переліку, затвердженого наказом МОЗ від 16.09.2011 № 595 (з огляду на зміни, унесені наказом МОЗ від 11.10.2019 № 2070).

Такі працівники повинні подати роботодавцеві медичний висновок про наявність протипоказань, виданий установою охорони здоров'я.

### Приватний коледж: вакцинувати чи відстороняти!

Як бачите, у нашій ситуації підприємство потрапило до Переліку № 2153. А отже, зобов'язане виконувати Постанову № 1236 та відстороняти від роботи співробітників, які відмовляються або ухиляються від вакцинації (якщо, звичайно, у них немає безумовних протипоказань, підтверджених медичним висновком). І той факт, що це приватне підприємство, не відіграє ролі – ця вимога стосується абсолютно всіх закладів освіти незалежно від форми власності.



**Увага!** Відстороняти від роботи співробітників у зв'язку з відсутністю вакцинації мають право тільки ті підприємства, установи, організації, які включені до Переліку № 2153. А якщо вашого підприємства немає у цьому Переліку, тоді самовільно відстороняти співробітників від роботи унаслідок відсутності у них щеплення ви не маєте права: для них вакцинація – добровільна (принаймні, поки що).

### Як можуть покарати порушників?

Обов'язок відстороняти від роботи невакцинованих співробітників покладено на керівників підприємств, що потрапили до Переліку № 2153. Тому за невиконання законодавчої вимоги саме **керівникам як посадовим особам загрожує адміністративна відповідальність, передбачена ст. 44<sup>3</sup> КУпАП. Це штраф у розмірі від 2 000 до 10 000 НМДГ (від 34 000 до 170 000 грн).**

Накладати це покарання уповноважений суд (ст. 221 КУпАП) – на підставі адмінпротоколів, складених уповноваженими органами, перелік яких наведено у ст. 255 КУпАП. До них, зокрема, належать органи Нацполіції, органи охорони здоров'я.

### Як слід оформити відсторонення від роботи?

У п. 41<sup>6</sup> Постанови № 1236 зазначено, що:

- на час відсторонення від роботи оплата праці працівників здійснюється з огляду на положення ст. 94 КЗпП та ч. 1 ст. 1 Закону від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці» (далі – Закон № 108);
- відсторонення здійснюється шляхом видання наказу або розпорядження керівника підприємства з обов'язковим доведенням його змісту до відома працівника;
- строк відсторонення від роботи встановлюється до усунення причин, якими воно обумовлене.

Отже, для відсторонення від роботи співробітника необхідно видати наказ, з яким ознайомити працівника під підпис.



**Зробіть усе правильно!** Перш ніж видати наказ про відсторонення від роботи, роботодавцеві необхідно переконатися в тому, що у працівника дійсно немає сертифіката, який підтверджує факт вакцинації, а також немає медичного висновку про наявність протипоказань до вакцинації. Для цих цілей можна заручитися письмовими поясненнями працівника.

Наказ про відсторонення від роботи може мати такий вигляд (див. **зразок 1**).

<b>ЗРАЗОК</b>		
ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ОСВІТНІ ПОСЛУГИ»		
Код ЄДРПОУ 21213232		
<b>НАКАЗ</b>		
08.11.2021	м. Полтава	№ 77/К
<b>Про відсторонення від роботи Самсонова В. І.</b>		
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 <sup>б</sup> 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 підтверджених документів, без збереження заробітної плати.		
<b>Підстава:</b> 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

У **табелі обліку робочого часу** (типова форма № П-5, затверджена наказом Держкомстату від 05.12.2008 № 489) період відсутності працівника у зв'язку з відстороненням від роботи слід позначати літерним кодом «І» або цифровим «30» (інші причини нез'явлень).

**?** Чи потрібно зазначати в наказі, на який період працівника відсторонено від роботи (конкретну дату)?

Працівник має бути відсторонений від роботи до усунення причин, які зумовили це відсторонення. Так сказано в п. 41<sup>б</sup> Постанови № 1236. Тому таке формулювання і слід наводити в наказі. Конкретну дату, до якої триватиме відсторонення, у наказі зазначати не слід. Адже в момент ви-

дання наказу роботодавець не може достовірно знати, коли працівник зробить щеплення.

**?** Що робити, коли працівник відмовляється підписувати наказ про його відсторонення від роботи?

У цьому випадку рекомендуємо оформити **акт про відмову** від ознайомлення з наказом, який складається в довільній формі. Акт можуть підписати декілька співробітників, які є свідками цього факту.

## Відповідаємо на запитання роботодавців

Почнемо із запитання про оплату часу вимушеного «простою» працівника.

**?** Чи оплачуються працівникові дні його відсутності унаслідок відсторонення від роботи?

**Згідно із законом – не оплачуються.** У п. 41<sup>6</sup> Постанови № 1236 зазначено, що на час відсторонення від роботи оплата праці працівників здійснюється з огляду на **ст. 94 КЗпП та ч. 1 ст. 1 Закону № 108**. А в цих нормах сказано, що заробітна плата – це винагорода, яку відповідно до трудового договору роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Проте під час відсторонення від роботи ваш співробітник не виконує роботу, обумовлену трудовим договором. Звідси впливає висновок, що період відсторонення від роботи не оплачується.

Такої ж думки і **Держпраці** (див. роз'яснення, наведене на офіційному сайті Держпраці <https://dsp.gov.ua/faq> у розділі «Запитання/відповіді», підрозділ «Окремі питання щодо щеплення проти COVID-19»). Держпраці пояснює, що оплата за час відсторонення від роботи працівникові не належить, **проте колективним та/або трудовим договором, рішенням роботодавця може бути встановлено інше.**



**На замітку!** За рішенням роботодавця (або за наявності відповідних внутрішніх положень на підприємстві) період відсторонення від роботи може бути оплачений працівникові (наприклад, виходячи з його середнього заробітку). Тоді цей момент потрібно відобразити в наказі про відсторонення від роботи.

**?** Співробітник, якого за законом потрібно відсторонити від роботи з 08.11.2021, до кінця листопада перебуває у щорічній відпустці. Як слід учинити в такій ситуації?

Відсторонити відпускника від роботи з 08.11.2021 ви не можете із цілком об'єктивної причини – через його фізичну відсутність на робочому місці. У вас немає можливості ознайомити його з наказом під підпис. До того ж він і так відсутній на роботі.

Тому відстороняти його від роботи ви будете вже в день виходу з відпустки. Хоча, можливо, до цього моменту відпаде така необхідність (наприклад, відпочилий працівник пред'явить вам сертифікат про вакцинацію).

**?** У працівника є протипоказання до вакцинації. Який документ він має пред'явити роботодавцеві, щоб його не відсторонили від роботи?

Виходячи з п. 41<sup>6</sup> Постанови № 1236, працівник має пред'явити вам медичний висновок про наявність протипоказань, виданий установою охорони здоров'я.



**На замітку!** На дату підписання цього номера до друку форма такого висновку ще не набула чинності, проте вже розроблена МОЗ (**форма № 028-1/о**). Цю форму має заповнювати лікуючий лікар. Текст проєкту наказу про затвердження форми медичного висновку та інструкції щодо її заповнення оприлюднено на сайті Федерації профспілок України (<http://spo.fpsu.org.ua>).

**?** Працівник пройшов тільки перший етап вакцинації, у нього так званий жовтий сертифікат про вакцинацію. Чи потрібно його відстороняти від роботи?

**Ні, не потрібно.** У Постанові № 1236 міститься вимога про відсторонення від роботи тільки тих осіб, які відмовляються або ухиляються від проведення вакцинації. У цій нормі нічого не сказано про «колір» сертифіката. А, на думку МОЗ, факт здійснення першого етапу вакцинації підтверджує наміри працівника провести вакцинацію повністю. І цей факт достатній для того, щоб не відстороняти співробітника від роботи (див. роз'яснення, наведені на офіційному сайті МОЗ (<https://moz.gov.ua>) у розділі «Громадянам».



**До уваги!** У роз'ясненні МОЗ зазначено, що працівники, які отримали хоча б одну дозу вакцини проти COVID-19, не можуть бути відсторонені від роботи, оскільки вже не йдеться про ухилення або відмову від вакцинації.

**?** Відсторонений від роботи співробітник вакцинувався і приніс відповідний сертифікат. Як тепер оформити його допуск до роботи?

У цьому випадку керівникові також слід видати **наказ**, у якому треба зазначити, з якої дати працівник допускається до роботи, і як підставу навести реквізити документа, пред'явленого працівником (сертифіката про вакцинацію). З наказом потрібно ознайомити працівника під підпис.