**Вопрос:**

Какие уважительные причины может принять во внимание работодатель, чтобы не наказывать и не отстранять от работы работника образовательной организации, не имеющего прививки от коронавирусной инфекции (и медицинского отвода от прививки)? Как защитить право на труд работника, не желающего прививаться?

**Ответ:**

Согласно ч. 2 ст. 5 «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (далее – Закон об иммунопрофилактике), п. 12 Перечня работ, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 г. № 825 и Постановлению главного государственного санитарного врача по Свердловской области от 14.10.2021 г. № 05-24/2, на территории Свердловской области отсутствие профилактических прививок у работника (кроме имеющих противопоказания к прививке, а также переболевших после 31.03.2021 г.) организации, осуществляющей образовательную деятельность, первым компонентом вакцины или однокомпонентной вакциной - до 01.11.2021 г. (включительно), вторым - до 01.12.2021 (включительно) влечет отстранение от работы.

Отстранение от работы производится без оплаты на основании ст. 76 Трудового кодекса РФ. При этом отстранение от работы - не право, а обязанность работодателя. Статья 76 ТК РФ не предусматривает никаких иных действий работодателя, кроме отстранения от работы без оплаты - ни перевода работника на удалённую работу, ни сохранение заработной платы работнику, ни каких-либо ещё.

Согласно ст. 1 Закона об иммунопрофилактике, иммунопрофилактика имеет целью предупреждение, ограничение распространения и ликвидацию инфекционных болезней путем проведения профилактических прививок. То есть отстранение от работы в данном случае не является наказанием и имеет целью исключение работника, не имеющего иммунитета, из среды, в которой он будет создавать угрозу распространения инфекции. Исключений по категориям работников нет, кроме указанных в постановлении главного государственного санитарного врача - имеющих противопоказания к прививке, а также переболевших.

Учитывая всё вышесказанное, отстранение от работы по ст. 76 ТК РФ работников, не имеющих прививки от коронавирусной инфекции, не является нарушением прав работника.

В соответствии со ст. 20, ч. 1 ст. 22 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» охрана здоровья работников – важнейшая составляющая деятельности профсоюзов. При этом допуск на рабочее место не вакцинированных работников создаёт угрозу здоровью и жизни других работников, а также обучающихся.

Правовой отдел областной организации Профсоюза