



Министерство труда и социальной защиты  
Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА  
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ  
(Роструд)

✓ С уведомлением  
МБОУ Быстрянская СОШ №15

✓ 662630, Красноярский край,  
д. Быстрая, ул. Кирова, д.25 «А»

(наименование и адрес работодателя)

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА  
В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ**

660059, г. Красноярск, ул. Семафорная, д. 433/2.  
Тел.: 8(391) 228-87-20, 228-86-81  
Факс: 8(391) 265-46-15, 245-65-18  
git24@rostrud.ru

26.05.2021 № 24/10-2021-21-ИСХ

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

**ПРЕДОСТЕРЕЖЕНИЕ  
о недопустимости нарушения обязательных  
требований трудового законодательства  
и иных нормативных правовых актов, содержащих  
нормы трудового права №24/7-302-21-ОБ/437/1 от «26» мая 2021 г.**

В связи с поступлением в Государственную инспекцию труда в Красноярском крае информации о возможных массовых нарушениях трудовых прав работников образовательных учреждений Красноярского края в части понуждения пройти вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), а в случае отказа от прохождения вакцинации отстранения от работы разъясняем Вам следующее:

(указать сведения о готовящихся нарушениях или о признаках нарушений обязательных требований, поступивших в соответствии с ч. 5 ст. 8.2 Федерального закона № 294-ФЗ)

В соответствии со ст. 76 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или

Исп. Государственный инспектор труда Д.А. Романова  
т.2288-719 (доб.418)

нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

-по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Вопросы отстранения от работы в связи с отсутствием прививок регулируются законодательством об иммунопрофилактике.

Так, согласно письму Роспотребнадзора (письмо от 12 января 2021 г. № 02/276-2021-23) профилактические прививки проводятся гражданам в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний в соответствии со статьей 35 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (далее - Закон № 52-ФЗ). **Профилактические прививки против новой коронавирусной инфекции проводятся добровольно.**

Согласно Письма Роспотребнадзора от 01.03.2021 N 02/3835-2021-32, **отказ от вакцинации против COVID-19 не является основанием для отстранения персонала от работы.**

Иммунизация против нового вируса **включена в календарь профилактических прививок по эпидпоказаниям.** Главные государственные санитарные врачи регионов и их заместители могут вынести постановления о вакцинации граждан или отдельных групп лиц. Только в этом случае можно отстранять непривитых сотрудников. **Пока такие постановления не принимались, поэтому вакцинация для всех работников добровольная.**

Согласно письму Минтруда России № 14/2/10/В-2314 от 04.03.2021 г., при отсутствии осложненной эпидемиологической обстановки категория лиц, не предусмотренная перечнем работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 1999 г. № 825, имеет право на отказ от профилактических прививок. Отказ оформляется в письменной форме. Таким образом, при наличии отказа работника от вакцинации в плановом порядке (в соответствии с национальным календарем профилактических прививок, утвержденным приказом Минздрава России), **работодатель не вправе отстранить его от работы или принудить гражданина к проведению профилактических мероприятий.**

(указание на обязательные требования, требования, установленные муниципальными правовыми актами, нормативные правовые акты, включая их структурные единицы, предусматривающие указанные требования)

Действия работодателя, выразившиеся в неправомерном понуждении сотрудников к прохождению вакцинации против новой коронавирусной инфекции, а также отстранение от работы в случае отказа пройти вакцинация влекут нарушений норм действующего трудового законодательства а именно ст. 76 ТК РФ и содержат признаки дискриминации.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие нарушения трудового законодательства, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 142 ТК РФ).

(информация о том, какие действия (бездействие) юридического лица, индивидуального предпринимателя приводят или могут привести к нарушению обязательных требований, требований, установленных муниципальными правовыми актами)

Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, может повлечь административную ответственность, предусмотренную положениями ч. 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

На основании вышеизложенного, руководствуясь пунктом 4 части 2 статьи 8.2 Федерального закона от 26.12.2008 N 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», «Правилами составления и направления предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований, подачи юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем возражений на такое предостережение и их рассмотрения, уведомления об исполнении такого предостережения», утвержденными Постановлением Правительства РФ от 10.02.2017 N 166,

**ПРЕДЛАГАЕМ**

МБОУ Быстрянская СОШ №15

(наименование работодателя)

1. Принять меры по обеспечению соблюдения обязательных требований ст. 76 ТК РФ.

(указать, в чем выражается требование со ссылкой на нормативный акт)

2. Направить уведомление об исполнении настоящего предостережения в Государственную инспекцию труда

в Красноярском крае, 660059, г. Красноярск, ул. Семафорная, д. 433/2.

(наименование субъекта РФ, контактные данные, включая почтовый адрес и адрес электронной почты, а также иные возможные способы подачи возражений)

в срок до «26» июля 2021 г.  
(не менее 60 дней со дня направления предостережения)

Кроме того, по указанному почтовому адресу и (или) адресу электронной почты, а также по факсу 2654615 юридическим лицом /ИП может быть подано возражение на предостережение.

Начальник отдела по государственному надзору за соблюдением законодательства о труде и группе отраслей И.А. Митрошенкова

Должность лица, составившего предостережение, его ФИО



подпись

**Отметка об исполнении предостережения и принятых по результатам рассмотрения предостережения мерах по обеспечению соблюдения обязательных требований либо о поступивших возражениях на предостережение и результатах рассмотрения возражений**

(дата и номер вх. письма юридического лица /индивидуального предпринимателя об исполнении предостережения либо о поступивших возражениях на предостережение, дата и номер ответа Гострудинспекции на возражения на предостережение)

(должность, фамилия, инициалы, подпись, дата, личный штамп)

Исп. Государственный инспектор труда Д.А. Романова  
т.2288-719 (доб.418)