


НЕДОПУСК К РАБОТЕ В ОЧНОМ РЕЖИМЕ БЕЗ ВАКЦИНЫ.

ВОПРОС УЧАСТНИЦЫ КУРСА:

Добрый день, коллеги. Сейчас все активно обсуждают ответ генпрокуратуры. <https://online.zakon.kz/m/amp/document/31915549>. У нас на работе не все согласны проходить вакцинацию либо ПЦР тесты каждые 7 дней, ибо это очень накладно. И все мне присылают эту ссылку  Мол, не будут штрафовать Работодателя за невакцинированных сотрудников, допущенных к очной работе. Плюс ссылаются также на п 6-1 ПГСВ 31, где в перечне сфер и предприятий нет общественных объединений. **Но там в конце есть такая обтекаемая фраза «и иные объекты».** Предполагаю, что мониторинговой группе сложно будет доказать, что на в списке нет: они будут нажимать именно на "иные объекты". Екатерина, что скажете?

Предупреждение от Екатерины Лебедь: Этические вопросы я не рассматриваю. Я юрист и на данный момент действую в интересах бизнеса и работников кадровых служб, на которых государство перенесло обязанность по недопуску на рабочие места работников, не имеющих медицинского отвода от прививки, невакцинированного и без ПЦР.

МОЙ ОТВЕТ:

Смотрите, когда эта вся канитель началась, я бросилась изучать все возможные НПА. Я очень дотошная, предельно. Я почти трое суток не могла выключиться из этой темы. Что имею сказать, особенно после вступления в силу АППК. Я ниже продублирую свое сообщение, но кратко скажу так:

если Постановление ГГСВ является ненормативным правовым актом, но его до сих пор никто не отменил и не обжаловал, то этот неНПА продолжает действовать на территории РК. Вот такой сюр.

Еще раз про прививки. Они обязательны для допуска к работе <https://online.zakon.kz/m/amp/document/36698378/1#1>

Да, у меня, гражданина РК, есть право отказаться от прививки. А у работодателя нет права меня на рабочее место допускать без обязательной прививки. Меня, гражданина, никто не имеет право заставить, принудить к прививке. Но в требованиях к допуску на рабочее место она есть...

Это как я без прав на управление авто пойду устраиваться в такси. Странно, да? Сразу не возьмут. При этом мое право на труд никто не попирает. Я могу работать там, где не нужно управлять авто.

Другое дело, что этими оговорками нам не оставили выбора - прививка или ПЦР нужны везде, включая расплывчатые формулировки "и иные объекты"...

И та же прокуратура что сделала? Просто письмо-отписка, мол, смотрите, какие мы хорошие. На мой взгляд. вся фишка в том, что проверяющие придут, наложат штраф, а бизнес потом будет пытаться через суд отменить эти штрафы.

Все почему? Давайте посмотрим Кодекс о здоровье:

Статья 104. Условия введения ограничительных мероприятий, в том числе карантина, в случае угрозы возникновения эпидемий, инфекционных заболеваний

3. Ограничительные мероприятия, в том числе карантин, вводятся (отменяются) постановлением Главного государственного санитарного врача Республики Казахстан или главного государственного санитарного врача соответствующей административно-территориальной единицы (на транспорте), а также на ведомственных объектах иных государственных органов решением главного государственного санитарного врача структурных подразделений государственного органа в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Постановление главного государственного санитарного врача подлежит опубликованию (распространению) в средствах массовой информации и обязательному исполнению.

А теперь возвращаемся к тому, что Постановление не было отменено в судебном порядке. Значит, действует на территории РК.

Что сейчас можно наблюдать? Появляется много сообществ, противостоящих Постановлению Главного государственного санитарного врача № 31 от 01.07.2021 года и ранее изданным. Появляется очень много публикаций и разъяснений на тему незаконности этого Постановления.

Чем апеллируют: Конституцией, Кодексом о здоровье народа и системе здравоохранения, указывают на принуждение против воли и недопустимость дискриминации, ссылаются на отсутствие в ТК РК требований о вакцинации, отсутствие такого же требования в заключённых трудовых договорах и т.п.

И все выглядит очень логично. Но давайте разберём хотя бы один аспект чуть более внимательно.

И сначала поговорим о том, что большинство публикаций составлены очень эмоционально и односторонне. Например, не учитывают, что работодатель тоже может быть категорически против вакцинации.

Второе, как я всегда учу: информацию необходимо проверять из нескольких источников. И все эти инструкции, методички нужно ещё раз пересмотреть с точки зрения НПА.

Например, я распечатала методическое пособие для предпринимателей об отсутствии необходимости ношения маски, потому что в нем есть раздел про законность Постановления ГГСВ (главного государственного санитарного врача).

В этой методичке указано, что Постановление ГГСВ - это правовой акт индивидуального применения, составители указанной инструкции ссылаются на Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 480-V ЗРК "О правовых актах".

И в этом случае наша задача не остановиться на определении, указанном в методичке, а найти дополнительную информацию, опираясь на найденное определение.

НАХОДИМ:

3) **правовой акт индивидуального применения** – письменный официальный документ установленной формы, распространяющийся на индивидуально определенный круг лиц (физических и (или) юридических лиц), который реализует установленные законодательством Республики Казахстан их права и обязанности и не содержит норм права;

Статья 55. Виды ненормативных правовых актов

К ненормативным правовым актам относятся:

2) правовые акты индивидуального применения.

На этом моменте мы понимаем, что правовой акт индивидуального применения относится к ненормативным правовым актам. Знакомимся и с этим определением:

24) **ненормативный правовой акт** – письменный официальный документ, не содержащий норм права, изданный (принятый) уполномоченным органом в пределах своей компетенции, применяющий и (или) реализующий установленные законодательством права и обязанности индивидуально определенных лиц либо разъясняющий нормы, содержащиеся в нормативном правовом акте, а также правовые акты в области системы государственного планирования;

Читаем дальше:

Статья 56. Условия принятия ненормативных правовых актов

1. Ненормативные правовые акты принимаются на основе нормативных правовых актов и в целях их реализации.
2. Ненормативные правовые акты принимаются уполномоченными органами, указанными в настоящем Законе и иных нормативных правовых актах.
3. Особенности принятия ненормативных правовых актов могут быть установлены в других нормативных правовых актах.

Статья 65. Вступление в силу и прекращение действия правовых актов индивидуального применения

1. Правовой акт индивидуального применения вступает в силу с момента принятия, если в нем не определен более поздний срок.
2. Правовой акт индивидуального применения прекращает действие с момента исполнения его требований или содержащихся в нем поручений лицами, которым адресован данный правовой акт.
3. До прекращения действия правовой акт индивидуального применения может быть приостановлен, изменен и (или) дополнен либо отменен уполномоченным органом, принявшим данный правовой акт, вышестоящим к нему государственным органом либо судом.

Если Постановление ГГСВ до сих пор не было отменено судом, вышестоящим органом либо тем же ГСВ, то оно продолжает действовать на территории РК? Логично, что ДА!!!

Статья 57. Обжалование и опротестование ненормативных правовых актов

Ненормативные правовые акты могут быть обжалованы и опротестованы в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Республики Казахстан.



А теперь давайте разберём ещё один закон Республики Казахстан от 29 июня 2020 года № 351-VI ЗРК О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам административного процедурно-процессуального законодательства Республики Казахстан.

Почему он нас интересует? Потому что с 01.07.2021 года начал действовать Административный процедурно-процессуальный кодекс Республики Казахстан от 29 июня 2020 года № 350-VI. И многие нормы были изменены или исключены. Например, пункт 4 статьи 65 ЗРК О правовых актах с 01.07.2021 исключен.

Чем это плохо? Тем, что раньше можно было воспользоваться этим пунктом, чтобы приостановить Постановление ГГСВ. Сейчас приведу исключенный (недействительный) пункт:

Подача заинтересованными лицами заявления об отмене, изменении, дополнении или приостановлении действия правового акта индивидуального применения в вышестоящий

государственный орган или суд приостанавливает действие правового акта. Но этим пунктом никто ранее не пользовался, все писали и возмущались ношению масок, но не один из активистов не воспользовался данным пунктом, чтобы приостановить масочный режим...

А вот с 01.07.2021 года нужно действовать в рамках Административного процессуального кодекса Республики Казахстан от 29 июня 2020 года № 350-VI.

Что это нам даёт? Частичное понимание происходящего. **Утрачивают силу:**

1. Закон РК от 27.11.2000 г. «Об административных процедурах»
2. Закон РК от 12.01.2007 года «О порядке рассмотрения обращений физических и юридических лиц»

Вносятся ряд изменений в законодательные акты РК по вопросам административного процессуального законодательства, в том числе исключаются:

- гл. 27, 28, 29 ГПК РК;
- п. 4 ст. 65 Закона РК «О правовых актах»

С 1 июля 2021 года административные процедуры и обжалование административных актов, действий (бездействий) административных органов и должностных лиц будут регулировать АППК.

Вывод №1: методическое пособие, размещаем в Интернете, не учитывает постоянно изменяющиеся законы РК, тем самым, вы можете быть введены в заблуждение.

Вывод №2: многие методички составлены эмоционально, поверхностно, однобоко, учитывая только интересы настроенных против вакцинации граждан. Аргументация в них используется на основе действующих актов, но выборочно.

Например, пишут, что Постановление ГГСВ недействительно с момента опубликования, потому что якобы негласно ссылаются на недействительные приказы Минздрава. Вы меня извините, но это притягивание за уши.

Возьмите в руки и прочтите Постановление ГГСВ. В нем указаны недействительные акты - утратившим силу кодексы, законы, приказы) ?! Нет, остальное - просто удобная позиция для додумывания.

Коллеги, внимательно читайте все рекомендации, сравнивайте с действующим НПА, рассматривайте не с одной точки зрения, выключайте эмоции.

Теперь по поводу отстранения: это ст. 48 ТК РК и ПЦР.

Статья 182. Права и обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда

1. Работодатель имеет право:

- 2) отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда, в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- 3) требовать от работника неукоснительного соблюдения требований по безопасному ведению работ на производстве;
- 4) направлять работников за счет собственных средств на профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан или актом работодателя.

2. Работодатель обязан:

- 4) создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду;
- 17) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания;

В Казахстане действует Приказ и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 октября 2020 года № ҚР ДСМ-131/2020 «Об утверждении целевых групп лиц, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, а также правил и периодичности их проведения, объема лабораторных и функциональных исследований, медицинских противопоказаний, перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, профессий и работ, при выполнении которых проводятся предварительные обязательные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические обязательные медицинские осмотры и правил оказания государственной услуги "Прохождение предварительных обязательных медицинских осмотров"» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021443>

В Приложении № 2 (Правила и периодичность проведения обязательных медицинских осмотров и оказания государственной услуги "Прохождение предварительных обязательных медицинских осмотров") - <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021443#z24> не предусмотрена ни коронавирусная инфекция, ни сдача ПЦР.

В приложении № 3 <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021443#z152> мы можем найти **список Медицинских противопоказаний к допуску на работу во вредных и /или опасных условиях труда** (это для применения ст. ТК РК и при переводе на другую работу).

Находим раздел «Инфекционные заболевания»:

Инфекционные заболевания:

- 9 1) хронические инфекционные и паразитарные болезни (в том числе болезнь, вызванная иммунодефицитом человека, бруцеллез, глубокие микозы, токсоплазмоз), сопровождающиеся нарушениями функций органов и систем;
- 2) активный туберкулез любой локализации. Последствия перенесенного туберкулеза (в том числе послеоперационные), сопровождающиеся функциональными нарушениями пораженных органов;
- 3) большие остаточные изменения после перенесенного туберкулеза легких при работах, связанных с воздействием промышленных аэрозолей.

Но есть еще отдельный раздел для декретированной группы населения. Согласно статьи 1 Кодекса «О здоровье народа и системе здравоохранения»,

280) декретированная группа населения – лица, работающие в сфере обслуживания населения и представляющие наибольшую опасность для заражения окружающих людей инфекционными и паразитарными заболеваниями;

ПЕРЕЧЕНЬ ДЕКРЕТИРОВАННОЙ ГРУППЫ НАСЕЛЕНИЯ, ПОДЛЕЖАЩЕЙ ГИГИЕНИЧЕСКОМУ ОБУЧЕНИЮ установлен Приказом Министра здравоохранения

Республики Казахстан от 15 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-268/2020 «**Об утверждении перечня декретированной группы населения, подлежащей гигиеническому обучению**»

1. Работники и (или) лица, имеющие контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, утилизации, уничтожения и при транспортировке их на всех видах транспорта, в том числе работники по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования.
2. Работники объектов образования (учителя начальных классов общеобразовательных школ; учителя начальных классов, воспитатели и помощники воспитателя объектов образования и воспитания с проживанием детей и подростков всех видов; технический персонал).
3. Работники детских оздоровительных (круглогодичные, сезонные) и санаторных объектов.
4. Работники дошкольных организаций всех видов (типов) и домов ребенка.
5. Работники объектов здравоохранения и медико-социальной реабилитации (младшие медицинские сестры; работники прачечных; работники, имеющие контакт с пищевыми продуктами).
6. Работники в сфере обслуживания пассажиров (проводники пассажирских поездов, бортпроводники речного, морского транспорта и авиатранспорта).
7. Работники водопроводных сооружений и сетей, связанные непосредственно с подготовкой питьевой воды, обслуживанием водопроводных сооружений и сетей.
8. Работники в сфере бытового обслуживания (бани, сауны, бассейны, спортивно-оздоровительные организации, парикмахерские, косметологические салоны, прачечные, химчистки, гостиницы, хостелы).

Возвращаемся к Приказу и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 октября 2020 года № ҚР ДСМ-131/2020 «Об утверждении целевых групп лиц, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, а также правил и периодичности их проведения, объема лабораторных и функциональных исследований, медицинских противопоказаний, перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, профессий и работ, при выполнении которых проводятся предварительные обязательные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические обязательные медицинские осмотры и правил оказания государственной услуги "Прохождение предварительных обязательных медицинских осмотров"»:

Медицинские противопоказания к допуску к работе лиц декретированной группы населения

1. Инфекционные заболевания и носители инфекционных возбудителей (стафилококк, стрептококк, сифилис, гонорея и другие);
2. Бактерионосительство возбудителей заболеваний брюшного тифа, паратифов, сальмонеллеза, дизентерии;
3. Носительство яиц гельминтов;
4. Гнойничковые заболевания - в акушерские и хирургические стационары, отделения патологии новорожденных, недоношенных детей, детские молочные кухни, в организации по изготовлению и реализации кремово-кондитерских и других пищевых продуктов.
5. Незаразные кожные заболевания (псориаз, экзема, аллергические дерматиты).
6. Переболевшие туберкулезом:
в родильные дома (отделения), детские больницы (отделения), отделения патологии новорожденных и недоношенных;
в дошкольные организации (детские ясли/сады, дома ребенка, детские дома, детские санатории) и младших классов школьных организации по заключению централизованной ВКК в противотуберкулезных диспансерах.
7. Активный туберкулез всех органов и систем. Последствия перенесенного туберкулеза (в том

числе послеоперационные), сопровождающиеся функциональными нарушениями пораженных органов.

Мы открываем **Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Казахстан от 2 сентября 2021 года № 38 «О дальнейшем усилении мер по предупреждению заболеваний коронавирусной инфекцией среди населения Республики Казахстан»** https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36843002 и смотрим, на какие субъекты распространяется ПГГСВ:

1. Акимам областей, городов Алматы, Нур-Султан, Шымкент, Центральным государственным органам, правоохранительным и специальным органам, НПП «Атамекен» (по согласованию), национальным компаниям, юридическим лицам независимо от формы собственности обеспечить:

1) ограничение допуска на работу в очном режиме для работников, не получивших вакцинацию против COVID-19 (за исключением лиц, имеющих постоянные медицинские противопоказания и переболевших COVID-19 в течение последних 3-х месяцев) следующих организаций/объектов:

- объектов по оказанию услуг населению (центры обслуживания населения (ЦОНЫ), отделения АО «Казпочта», банки второго уровня, объекты финансового рынка, страховые компании, агентства по недвижимости, рекламные агентства, обменные пункты, ломбарды, салоны красоты, парикмахерские, химчистки, прачечные, фитнес, спорткомплексы, спортивно-оздоровительные центры, СПА и массажные салоны/центры/кабинеты, бани, сауны, бассейны, пляжи, типографические услуги, швейные ателье, фотосалоны, обувные мастерские, цветочные магазины сервис по ремонту обуви, одежды, ремонту оргтехники, объекты по оказанию услуг нотариуса, бухгалтера и консалтинга, маникюра и педикюра, косметологических услуг, иные объекты);
- объектов оптовой и розничной торговли (хранения) продукции и товаров народного потребления, в том числе рынки, торговые дома, торговые сети, торгово-развлекательные центры, магазины, минимаркеты, супермаркеты, гипермаркеты;
- объектов культуры и досуга (музеи, музеи-заповедники, библиотеки, концертные организации, филармонии, театры, кинотеатры, концертные залы, клубы, галереи, выставки, цирки и другие культурно-досуговые организации);
- объектов в сфере оказания услуг по проживанию населения (гостиницы, отели, хостелы, мотели, общежития, кемпинги и другие);
- организаций, осуществляющих пассажирские перевозки, аэропортов, железнодорожных, автомобильных и водных вокзалов, речных и морских портов, автостанций/автопереходов, пунктов обслуживания пассажиров;
- организаций образования и воспитания, в том числе образовательных развивающих и коррекционных центров (для взрослых и детей), учебно-производственных комбинатов и других внешкольных организаций;
- объектов санаторно-курортного и оздоровительного назначения (санатории, дома/базы/зоны отдыха, профилактории, детские оздоровительные лагеря (пришкольные, загородные), туристские базы и другие);
- объектов общественного питания, в том числе, размещенных в организованных коллективах, а также осуществляющих доставку еды, стрит-фуды;
- медико-социальных объектов всех типов (дома престарелых, инвалидов, дома ребенка и другие);
- организаций здравоохранения, в том числе лабораторий;
- аптечных организаций;
- объектов жизнеобеспечения и коммунального хозяйства (организации водоснабжения, теплоснабжения, электроснабжения, по уборке территорий и вывозу отходов, по

дезобработке помещений и территорий, аварийно-спасательные службы, КСК и ОСИ, и другие);

- организаций, оказывающих услуги экскурсионной деятельности;
- объектов досуга, развлекательных игровых объектов (компьютерные клубы, бильярдные залы, боулинги, развлекательные центры/парки, аттракционы, аквапарки, караоке, лотерейные клубы и иных пункты/точки по реализации лотерейных билетов и другие);
- объектов связи и телекоммуникаций;

Далеко не все объекты являются **декретированной группой населения** – лица, работающие в сфере обслуживания населения и представляющие наибольшую опасность для заражения окружающих людей инфекционными и паразитарными заболеваниями.

Что это значит? Что требовать от работодателя проводить ПРЦ-тестирование за свой счет незаконно. Этот вопрос можно решить только по соглашению сторон. Готов работодатель выделять из бюджета деньги на еженедельный ПЦР – прекрасно! Не готов, и по норме Постановления ГГСВ обязан не допустить работника без вакцинации или мед.отвода и ПЦР на рабочее место, то и будет недопускать работников.

Другой вопрос, какую статью применить? Читаем ст. 48 ТК РК:

Статья 48. Отстранение от работы

1. В случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, работодатель или принимающая сторона обязаны отстранить работника, работника направляющей стороны от работы на основании актов соответствующих уполномоченных государственных органов.

2. Помимо случаев, предусмотренных в пункте 1 настоящей статьи, работодатель или принимающая сторона обязаны отстранить от работы работника, работника направляющей стороны:

1) находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение;

2) не сдавшего экзамены по проверке знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности;

3) не использующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, предоставленные работодателем или принимающей стороной;

4) не прошедшего медицинский осмотр либо предсменное медицинское освидетельствование, если они являются обязательными в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

5) в случае лишения права работника, работника направляющей стороны на управление транспортным средством или других разрешений, необходимых для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

6) если его действия или бездействие повлекли или могли повлечь за собой тяжкие последствия для его жизни и здоровья, в том числе других работников, производственные травмы и аварии, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте.

3. Работодатель или принимающая сторона имеет право отстранить от работы работника, работника направляющей стороны, не обеспечившего сохранность имущества и других ценностей, переданных работнику, работнику направляющей стороны на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности.

4. На период отстранения от работы работнику, работнику направляющей стороны не сохраняется заработная плата и не выплачивается за счет средств работодателя или принимающей стороны социальное пособие по временной нетрудоспособности.

5. Отстранение работника, работника направляющей стороны от работы осуществляется актом работодателя или актом принимающей стороны на срок до выяснения и (или) устранения причин, послуживших основанием для отстранения.

6. Заработная плата, социальное пособие по временной нетрудоспособности и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя или актом принимающей стороны, сохраняются за работником, работником направляющей стороны в случае их незаконного отстранения работодателем или принимающей стороной от работы.

Выбираем пункт 1 и анализируем его:

1. В случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, работодатель или принимающая сторона обязаны отстранить работника, работника направляющей стороны от работы на основании актов соответствующих уполномоченных государственных органов.

Чаще всего, речь идет про эти законы (в курсе «Специалист отдела кадров с практикой разрешения трудовых споров» мы эту разбираем подробно):

1. Кодекс Республики Казахстан от 7 июля 2020 года № 360-VI «О здоровье народа и системе здравоохранения» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 24.06.2021 г.)
2. Закон Республики Казахстан от 8 февраля 2003 года № 387-II «О чрезвычайном положении» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.07.2021 г.)
3. Закон Республики Казахстан от 18 декабря 2000 года № 126-II «О страховой деятельности» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2021 г.)
4. Закон Республики Казахстан от 31 августа 1995 года № 2444 «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2021 г.)
5. Закон Республики Казахстан от 9 июля 2004 года № 588-II «Об электроэнергетике» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2021 г.)
6. Закон Республики Казахстан от 8 декабря 2001 года № 266-II «О железнодорожном транспорте» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.01.2021 г.)

Давайте для примера посмотрим Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан от 4 июля 2014 года № 231-V ЗПК <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000231>

Статья 158. Временное отстранение от должности

1. Во время досудебного расследования следственный судья или во время судебного производства суд вправе отстранить от должности обвиняемого, подсудимого, а также подозреваемого после вынесения постановления о квалификации деяния подозреваемого при наличии достаточных оснований полагать, что, оставаясь на этой должности, он будет препятствовать расследованию и разбирательству дела в суде, возмещению причиненного преступлением ущерба или продолжать заниматься преступной деятельностью, связанной с пребыванием на этой должности, при отсутствии оснований для избрания меры пресечения в виде содержания под стражей.

2. При наличии обстоятельств, указанных в части первой настоящей статьи, лицо, осуществляющее досудебное расследование, выносит постановление о возбуждении ходатайства перед судом о временном отстранении от должности и направляет его следственному судье.

К постановлению прилагаются заверенные копии материалов уголовного дела, подтверждающих необходимость отстранения от должности.

Копия постановления одновременно направляется прокурору.

4. Ходатайство о санкционировании временного отстранения от должности рассматривается единолично следственным судьей без участия сторон в течение двадцати четырех часов с момента поступления ходатайства в суд.

5. Рассмотрев ходатайство и представленные материалы дела, следственный судья выносит постановление о санкционировании либо отказе в санкционировании временного отстранения от должности. Постановление о санкционировании временного отстранения от должности или отказе в этом может быть обжаловано, пересмотрено по ходатайству прокурора в порядке, предусмотренном [статьей 107](#) настоящего Кодекса.

6. Постановление о временном отстранении подозреваемого, обвиняемого, подсудимого от должности направляется по месту его работы руководителю организации, который в течение трех суток после его получения обязан исполнить постановление и уведомить об этом лицо, заявившее ходатайство об отстранении от должности.

7. Отстраненные от должности подозреваемый, обвиняемый, подсудимый имеют право на ежемесячное государственное пособие не менее одного минимального размера заработной платы, если они не могут работать на другой должности или поступить на другую работу по не зависящим от них обстоятельствам.

8. Отмена временного отстранения от должности осуществляется мотивированным постановлением органа уголовного преследования с санкции следственного судьи либо судом в ходе судебного рассмотрения уголовного дела, когда в этой мере отпадет необходимость.

Обратите внимание, речь в ст. 158 УПК РК идет о конкретном человеке, занимающим определенную должность.

Давайте посмотрим Закон Республики Казахстан от 31 августа 1995 года № 2444 «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан»:

Статья 20. Требования, предъявляемые к руководящим работникам банка и банковского холдинга

13. Руководитель исполнительного органа организации, осуществляющей отдельные виды банковских операций, за исключением национальных компаний, должен соответствовать требованиям, установленным настоящей статьей, для руководителей исполнительного органа банка. В случае соответствия указанным требованиям, руководитель назначается (избирается) на должность без согласия уполномоченного органа. Организация, осуществляющая отдельные виды банковских операций, отстраняет по требованию уполномоченного органа руководителя исполнительного органа в случае его несоответствия требованиям настоящей статьи.

Опять же, отстраняется конкретный человек, занимающий руководящую должность в банке, а не все подряд. **Значит, пункт 1 ст. 48 ТК РК не подходит, если нам необходимо недопустить работника без вакцины, мед.отвода и/или ПЦР.**

Статья 48. Отстранение от работы

2. Помимо случаев, предусмотренных в пункте 1 настоящей статьи, работодатель или принимающая сторона обязаны отстранить от работы работника, работника направляющей стороны:

Основание из пункта 2. Статьи 48 ТК РК	Подходит или нет при отсутствии вакцины, мед.отвода или ПЦР
1) находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение;	Категорически не подходит
2) не сдавшего экзамены по проверке знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности;	Есть регламенты проведения экзамена, ПЦР к ним не относится

3) не использующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, предоставленные работодателем или принимающей стороной;	Перчатки, маска, антисептик – это средства СИЗ. Но ПЦР к ним не относится.
4) не прошедшего медицинский осмотр либо предсменное медицинское освидетельствование, если они являются обязательными в соответствии с законодательством Республики Казахстан	Уже разобрали выше подробно
5) в случае лишения права работника, работника направляющей стороны на управление транспортным средством или других разрешений, необходимых для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;	Категорически не подходит
6) если его действия или бездействие повлекли или могли повлечь за собой тяжкие последствия для его жизни и здоровья, в том числе других работников, производственные травмы и аварии, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте.	Вот тут еще можно подумать. Но нужно применить дисциплинарное взыскание, обосновать свое решение об отстранении. И отразить это решение в акте (приказе), которое работник может попытаться в суде оспорить. И при наличии ошибок в процедурах или сроках с вашей стороны, суд встанет на сторону работника.

Если выбирать основание из ст. 48 ТК РК и принимать решение об отстранении от работы, то больше всего подходит пп.6) п. 2 ст. 48 ТК РК:

6) если его действия или бездействие повлекли или могли повлечь за собой тяжкие последствия для его жизни и здоровья, в том числе других работников, производственные травмы и аварии, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте.

Но формулировка «действия или бездействие повлекли или могли повлечь за собой тяжкие последствия для его жизни и здоровья» нуждается в подкреплении позиции. Чтобы в суде (допустим) эта формулировка в вашем приказе выглядела убедительно.

Можно пойти от ст. 182 ТК РК

Статья 182. Права и обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда

1. Работодатель имеет право:

2) отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда, в порядке, установленном настоящим Кодексом;
3) требовать от работника неукоснительного соблюдения требований по безопасному ведению работ на производстве;

Но опять же, чтобы применить подпункт 2) пункта 1 статьи 182 ТК РК, мы должны четко в своих актах прописать (и ознакомить работника) с тем, какие случаи мы называем **нарушением требования по безопасности и охране труда**.

Как вариант, можно применить простой по вине работника. В соответствии с пунктом 1 ст. 1 ТК РК:

10) простой – временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера;

Еще раз. Причины простоя носят:

- 1. Экономический характер** – срыв поставки товара, неоплата задолженности, брак на производстве, поломка оборудования (связаны с деньгами)
- 2. Технологический характер** – что-то с технологиями, оборудованием, рецептурами и т.п.
- 3. Природный характер** – это пожары, потопы, взрывы и иные аварийные ситуации.
- 4. Организационный (производственный) характер** – мы приняли определенные правила поведения, взаимодействия, регламенты по выполнению работы, должностные инструкции, рабочие инструкции и иные документы, но они не исполняются в виду виновного действия или бездействия со стороны работника. Здесь тоже нужно очень аккуратно применять процедуру наложения дисциплинарного взыскания, если мы будем настаивать на виновном действии или бездействии со стороны работника. Если мы констатируем факт отсутствия вакцины, мед.отвода и/или ПЦР, то уже речь идет о простое, носящем **организационный характер**. **Оформляем приказом об объявлении простоя по вине работника.**

Согласитесь, вариант с простоем по причине **организационного (производственного) характера** гораздо проще применить, оформим соответствующие внутренние регламенты (акты работодателя), чем отстранение. Для объявления простоя по вине работника (на 1 рабочее место) уже будет проще применить такие нормы ТК РК:

Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе

1. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:

15) **гигиена труда** – комплекс санитарно-эпидемиологических мер и средств по сохранению здоровья работников, профилактике неблагоприятных воздействий производственной среды и трудового процесса;

27) **несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью**, – воздействие на работника, работника направляющей стороны вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий работодателя либо принимающей стороны, в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, работника направляющей стороны, приведшие их к временной или стойкой утрате трудоспособности либо смерти; (**простой как способ предотвращения несчастного случая**)

32) **охрана труда** – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства (**работодатель обязан соблюдать охрану труда**)

53) **нормы безопасности** – качественные и количественные показатели, характеризующие условия производства, производственный и трудовой процесс с точки зрения обеспечения организационных, технических, санитарно-гигиенических, биологических и иных норм, правил, процедур и критериев, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности

Статья 4. Принципы трудового законодательства Республики Казахстан

Принципами трудового законодательства Республики Казахстан являются:

5) приоритет жизни и здоровья работника; (**сложно спорить**)

Статья 22. Основные права и обязанности работника

1. Работник имеет право на:

19) отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя (отстранение во избежание отказа других работников от выполнения работы в связи с допуском невакцинированного, например).

Статья 23. Основные права и обязанности работодателя

2. Работодатель обязан:

13) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц; (отстранение во избежание приостановки работы других работников в связи с допуском невакцинированного).

ВЫВОД: В общем, причины и основания в ТК РК предусмотрены. Мы можем их применить в своих целях. И с малыми потерями соблюсти Постановление ГГСВ.

**С уважением, Екатерина Лебедь – руководитель Тренинг-центра "Специалист".
Обучение, основанное на реальных событиях!**

КОНТАКТЫ:

г. Павлодар, ул. Едыге Би, 76 –
офис 501
тел.: 78-11-20, +7 777 428 97 11
e-mail: 781120kz@mail.ru

САЙТЫ:

<http://web-akademia.com/>
<https://hr.kazinvoice.kz/>
<https://enbekpro.kz/>

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ:

https://www.instagram.com/hrdelo_kz/
<https://www.facebook.com/kazinvoice>