

Алгоритм действий работодателя

по выполнению требований об обязательной вакцинации работников

С учетом развития неблагополучной эпидемиологической ситуации по заболеваемости новой коронавирусной инфекции в Республике Татарстан Постановлением Главного государственного санитарного врача по Республике Татарстан Марины Пяташиной от 11 октября 2021 N7 в Республике Татарстан вводится обязательная вакцинация отдельных категорий граждан против новой коронавирусной инфекции по эпидемическим показаниям.

Так, обязательной вакцинации подлежат:

- лица 60 лет и старше; работники медицинских, образовательных организаций, социальных учреждений; работники организаций транспорта, энергетики, промышленных предприятий, строительства, сельского хозяйства; сотрудники правоохранительных органов, государственные и муниципальные служащие;
- работники в сфере услуг - торговля, парикмахерские, бани, спортучреждения, бытовые услуги, общественное питание; банки, почта, транспорт, такси, услуги сотовой связи, ЖКХ и энергетики,
- музеи, театры, кино, концертные и выставочные залы, библиотеки, досуговые и развлекательные центры, детские лагеря, туризм, СМИ, аптеки, ветеринарные клиники, гостиницы, автосервисы, доставка и др., студенты, направляемые для прохождения производственной практики за пределы образовательной организации.

Руководители организаций в срок до 6 декабря 2021 года должны организовать работу по вакцинации своих сотрудников вторым компонентом. Подлежат отстранению от работы с 9 ноября не получившие первый компонент вакцины, а с 7 декабря не завершившие курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции.

Действие Постановления не распространяется на лиц с документально оформленными противопоказаниями к вакцинации. **Охват вакцинацией в коллективах должен составлять не менее 80% с учётом переболевших лиц в последние 6 месяцев.**

Министерством здравоохранения Республики Татарстан будут приняты дополнительные меры по организации вакцинации на дому для лиц старше 60 лет.

Контроль за исполнением указанного Постановления возложен на Управление Роспотребнадзора по Республике Татарстан.

За невыполнение требований об обязательной вакцинации штраф от 200 000 до 500 000 руб. или приостановление деятельности до 90 суток (ч. 2 ст. 6.3 КоАП РФ).

Содержание вопроса:

- 1. Что необходимо предпринять работодателю в связи с обязательной вакцинацией**
- 2. Алгоритм действий работодателя по выполнению требований об обязательной вакцинации работников**
- 3. Ответственность работодателя за невыполнение требований об обязательной вакцинации работников**
- 4. Отстранение работодателем работника за отказ от вакцинации**

1. Что необходимо предпринять работодателю в связи с обязательной вакцинацией

Определите количество работников (исполнителей по ГПД), которые подлежат вакцинации в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача по Республике Татарстан Марины Патяшиной от 11 октября 2021 N7, составляет 80% от общей численности. По нашему мнению, рассчитать этот показатель можно в следующем порядке:

1. Определите общую численность работников и исполнителей по ГПД. Учитывайте только фактическое количество тех, кто трудится в Татарстане;
2. Получившееся значение умножьте на 0,8.
3. Из полученного числа вычтите количество работников (исполнителей по ГПД), которые уже получили прививку. При этом используйте информацию, полученную на основании [уведомлений](#). Поскольку отсутствуют указания относительно категорий работников, которые могут не учитываться в общей численности для расчета нормативного количества, в общую численность войдут:
 - работники, которые находятся в отпусках, в том числе по беременности и родам и уходу за ребенком;
 - дистанционные работники;
 - сотрудники, работающие на неполной занятости;
 - работники, которые уже переболели коронавирусной инфекцией (так как, по данным медицинской статистики, человек может заболеть повторно);
 - работники, у которых есть антитела и т. д.

Составить список сотрудников Руководители организаций в срок до 6 декабря 2021 года должны организовать работу по вакцинации своих сотрудников вторым компонентом. **Подлежат отстранению от работы с 9 ноября не получившие первый компонент вакцины, а с 7 декабря не завершившие курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции.** Таким образом, имеет смысл получить от работников сведения о том, какой именно вакциной они были привиты, определить список работников, кому положена повторная ревакцинация.

Усилить информационно-разъяснительную работу по профилактике COVID-19

Данную работу можно провести несколькими способами:

1. разместить в доступных для работников местах наглядную информацию;
2. раздать работникам (исполнителям по ГПД) листовки агитационного характера;
3. разослать им такие материалы по электронной почте;
4. провести встречу, например, перед началом смены или разбив коллектив на

небольшие группы.

Работники (исполнители по ГПД) вправе отказаться от прививки ([п. 1 ст. 5](#) Федерального закона от 17.09.1998 N 157-ФЗ). Поэтому в первую очередь акцентируйте их внимание на необходимости вакцинации, поскольку это наиболее эффективное профилактическое мероприятие. Они должны понимать, что отказ от прививки угрожает здоровью и жизни других граждан. **Обратите внимание на то, что носить маски и перчатки, соблюдать социальную дистанцию необходимо и тем, кто уже привился от COVID-19 (Письмо Минздрава России от 28.12.2020 N 1/и/1-9601).**

Нормативно-правовые акты:

- [Постановление Главного государственного санитарного врача РТ от 11.10.2021 N 7 "О проведении обязательной вакцинации против COVID-19 отдельным категориям граждан по эпидемическим показаниям в Республике Татарстан" {КонсультантПлюс}](#)
- [ст. 5, Федеральный закон от 17.09.1998 N 157-ФЗ \(ред. от 02.07.2021\) "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" {КонсультантПлюс}](#)

2. Алгоритм действий работодателя по выполнению требований об обязательной вакцинации работников

1. Определить работников, составить список сотрудников, подлежащих обязательной вакцинации против COVID-19.

2. В срок до 08.11.2021 организовать проведение профилактических прививок первым компонентом вакцины против COVID-19

3. В срок до 06.12.2021 организовать проведение профилактических прививок вторым компонентом вакцины против COVID-19

4. Для выполнения указанных требований издайте приказ о вакцинации, ознакомьте с ним работников под подпись. Расписаться в ознакомлении работники могут прямо на приказе, другой вариант – подготовить для каждого отдельное уведомление.

5. Для организации проведения прививок вы можете:

- доставить работников (исполнителей по ГПД) к месту вакцинации;
- предоставить работникам время для самостоятельного получения прививки;
- организовать выездную вакцинацию у вас в организации (уточните в медорганизации, есть ли такая возможность).

Самый простой способ такой организации - это договориться с работниками (исполнителями по ГПД) о том, что они пройдут бесплатную вакцинацию по ОМС в поликлинике по месту прикрепления, торговых центрах, МФЦ и других общественных местах. Напомните работникам (исполнителям по ГПД), что в прививочном пункте потребуется паспорт и полис ОМС.

Вы можете организовать вакцинацию по ДМС, для этого необходимо заключить соответствующий договор. Такие услуги платные.

Обратите внимание: требование обеспечить проведение профилактических прививок по эпидемическим показаниям против COVID-19 не распространяется на работников (исполнителей по ГПД), имеющих противопоказания к такой прививке.

Информация о применении вакцины поступит в единую государственную информационную систему здравоохранения ([п. п. 2, 2\(1\)](#) Временных правил учета информации в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), [Письмо](#) Минздрава России от 28.12.2020 N 1/и/1-9601).

Полезные материалы:

- [Обзор: "Минтруд и Роспотребнадзор дали рекомендации по вакцинации работников от](#)

COVID-19" (КонсультантПлюс, 2021) {КонсультантПлюс}

3. Ответственность работодателя за невыполнение требования об обязательной вакцинации работников

При выполнении работодателем всех установленных требований по обеспечению прохождения вакцинации и информировании работников о методах профилактики никаких негативных последствий для работодателя наступить не может. Однако в данном случае важно доказать добросовестность и издать локальный акт (внести изменения в действующий ЛНА) или издать приказ о порядке обеспечения прохождения работниками процедуры вакцинирования и ознакомить с ним работников.

При несоблюдении требований законодательства сначала организации вынесут предписание об устранении нарушений. Затем работодателя могут оштрафовать по [статье 6.3 КоАП РФ](#). Возможно приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Работодателю, чтобы избежать ответственности, нужно:

- уведомить работников о необходимости вакцинации (лучше сделать это письменно, по списку сотрудников и под подпись);
- не создавать никаких препятствий для вакцинации (предоставить возможность пойти на вакцинацию в рабочее время);
- по возможности получить у работников справки о вакцинации или другой документ;
- получить от работников, отказавшихся прививаться, письменный отказ от вакцинации;
- отстранить работников, не прошедших вакцинацию, от работы;
- не игнорировать требования региональных властей о предоставлении сведений о количестве вакцинированных сотрудников; если в компании таких нет, то нужно подать "нулевые" данные. Требования отчетности есть не во всех регионах.

Важно! Если работодатель обеспечил работникам возможность прохождения вакцинации, но работники не поставили вакцину, отказались ее ставить, поставили, но не сообщили работодателю, часть работников вакцинировались, но этого количества недостаточно для достижения 80% от общей численности работников, то привлечь работодателя к административной ответственности по указанным выше статьям КоАП нельзя.

Как работодателю обезопасить себя?

Действия работодателя для предотвращения своих рисков:

1. назначить ответственное лицо, в чьи обязанности входит разработка методов профилактики, организация их и контроль за соблюдением;
2. информировать работников о необходимости соблюдать профилактические методы (провести инструктаж, еще раз ознакомить с локальным актом и т.д.); При необходимости – актуализировать свои локальные акты, принятые в прошлом году и ознакомить работников с актуализированными актами;
3. разработать систему организационных мероприятий по обеспечению возможности прохождения работниками вакцинации до 08.11.2021 (предоставление дня отдыха с сохранением средней заработной платы, обеспечение возможности вакцинироваться на рабочем месте и др.). Ознакомить работников с данным порядком под роспись;
4. установить обязанность предоставления документов, подтверждающих постановку вакцины и учет того является ли вакцина одно-компонентная или двух-компонентная. В случае, если она является двух-компонентной обеспечить постановку второго компонента до 06.12.2021;
5. информировать работников о том, что вакцинация является одним из эффективных способов профилактики заболевания (это можно сделать разными способами вплоть до направления письменного уведомления, рассылки по электронной почте, листовке и т.д.);
6. получить от работников, отказавшихся от прививки, письменный отказ от прохождения вакцинации. При этом работодатель не вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности, поскольку работник не совершает дисциплинарный проступок, отказываясь от прививки, а реализует свое законное право уклониться от вакцинации.

Нормативно-правовые акты и судебная практика:

1. [ст. 6.3, "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ \(ред. от 01.07.2021\) {КонсультантПлюс}](#)
2. [Последние изменения: Ответственность за нарушение санитарных норм и требований \(КонсультантПлюс, 2021\) {КонсультантПлюс}](#)

4. Отстранение работодателем работника за отказ от вакцинации

Вакцинация – право любого человека, за исключением случаев, когда законодательно человек не может быть допущен к работе при отсутствии вакцинации. Но перечень таких работ ограничен Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 №825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок». Право принятия решения о постановке профилактической прививки установлено Конституцией РФ – ст. 21: «Никто не может быть без добровольного согласия подвергнут медицинским, научным или иным опытам».

Также право на отказ от вакцинации и получение полной и объективной информации о вакцинации установлено п. 1 ст. 5 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», где предусмотрено право гражданина на отказ от профилактических прививок. Никто не вправе заставить человека делать прививку от гриппа, кори или иной болезни, в том числе коронавируса.

Привлечь работника к уголовной или административной ответственности за отказ от вакцинации невозможно. Закон таких санкций не предусматривает.

В соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 51 Федерального Закона № 52-ФЗ при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, к которым относится COVID-19, главный государственный санитарный врач субъекта Российской Федерации выносит постановление о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям, в котором определяет отдельные группы граждан, а также сферы услуг (перечень работ) с высоким риском заболевания инфекционными болезнями в условиях неблагоприятной эпидемиологической ситуации.

При этом не применяются иные федеральные законы, акты Правительства Российской Федерации (Федеральный закон от 17.09.1998 № 157 «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 15.07.1999 № 825, НК РФ). **Требование о проведении профилактических прививок в период эпиднеблагополучия**

распространяется только на группы граждан и сферы услуг (работ), указанные в постановлении Главного государственного врача.

При вынесении постановления Главным государственным врачом граждане, отнесенные к группам населения, подлежащего обязательной вакцинации, могут отказаться от прививок, но в этом случае они должны быть отстранены от выполняемых работ на период эпиднеблагополучия.

На основании Постановления № 7 от 11.10.2021 Главного санитарного врача РФ работодатель обязан отстранить от работы работника (сотрудника) выразившего отказ от проведения профилактической прививки от COVID-19 (иммунизации) при отсутствии медицинских противопоказаний.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется. Кроме того, время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ, не включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 2 ст. 121 ТК РФ).

Работодатель вправе предложить сотруднику перейти на удаленный режим работы, но этот вопрос должен решаться индивидуально, законом не предусмотрены такие гарантии работникам, отказавшимся от проведения профилактической прививки.

Работник может обратиться в инспекцию труда, в случае если будет считать, что нарушены его права со стороны работодателя, например, его незаконно не допускают к работе, лишая возможности трудиться. Если работник считает, что нарушаются его конституционные права на отказ от вакцинации, он может обратиться в прокуратуру или суд. Право на защиту своих интересов, в том числе на судебную защиту, гарантировано каждому гражданину Конституцией РФ.

Нормативно-правовые акты и судебная практика:

1. [ст. 5, Федеральный закон от 17.09.1998 N 157-ФЗ \(ред. от 11.06.2021\) "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" {КонсультантПлюс}](#)
2. [ст. 21, "Конституция Российской Федерации" \(принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020\) {КонсультантПлюс}](#)
3. [ст. 51, Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ \(ред. от 11.06.2021\) "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" {КонсультантПлюс}](#)
4. [<Письмо> Роспотребнадзора от 01.03.2021 N 02/3835-2021-32 "Об иммунизации сотрудников образовательных организаций" {КонсультантПлюс}](#)

5. [Постановление Люблинского районного суда города Москвы от 20.04.2021 N 5-553/2021 {КонсультантПлюс}](#)
6. [Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 17.03.2015 N 09АП-3737/2015 по делу N А40-151960/14 {КонсультантПлюс}](#)