



КонсультантПлюс

Статья: Вакцинация сотрудников от COVID-19:
действия работодателя
(Куревина Л.В.)
("Оплата труда: бухгалтерский учет и
налогообложение", 2021, N 7)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 17.08.2021

"Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение", 2021, N 7

ВАКЦИНАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ОТ COVID-19: ДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

Ажиотаж вокруг вакцинации от коронавируса растет с каждым днем. Одно за другим принимаются распоряжения об обязательной вакцинации граждан главами регионов и главными санитарными врачами. При этом работников агитируют прививаться методом кнута и пряника. В этих случаях есть риск, что, принимая те или иные меры, работодатели могут нарушить права сотрудников, в связи с чем они начнут обращаться в ГИТ или в суд. Для каких категорий работников вакцинация обязательна? Кто вправе отказаться? Как работодателю организовать проведение вакцинации сотрудников? Что делать в случае отказа их от вакцинации? Об этом - в статье.

Прежде всего напомним, что в соответствии с Федеральным [законом](#) от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" работодатели обязаны:

- выполнять требования санитарного законодательства, постановлений, предписаний должностных лиц, осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор;

- разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний, к которым относится, в частности, проведение профилактических прививок.

За отсутствие у сотрудников прививок, если их обязательное проведение предусмотрено нормативными правовыми актами, работодатель может быть привлечен к административной ответственности по [ст. 6.3](#) КоАП РФ. Например, за допуск к работе непривитых сотрудников при введении режима чрезвычайной ситуации работодателю придется заплатить штраф в размере от 200 000 до 500 000 руб.

Для кого вакцинация от коронавируса обязательна?

В соответствии с Федеральным [законом](#) от 17.09.1998 N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" (далее - Закон N 157-ФЗ) виды прививок и категории граждан, подлежащих обязательной вакцинации, установлены двумя календарями, утвержденными Приказом Минздрава РФ от 21.03.2014 N 125н:

1) национальным [календарем](#) профилактических прививок (далее - национальный календарь). В нем названы прививки, которые делаются по определенным схемам детям и взрослым, относящимся к группам риска (работники медицинских и образовательных организаций, организаций торговли, транспорта, коммунальной и социальной сфер и т.д.). Сейчас национальный [календарь](#) включает профилактические прививки против гепатита В, дифтерии, коклюша, кори, краснухи, полиомиелита, столбняка, туберкулеза, эпидемического паротита, гемofilьной инфекции, пневмококковой инфекции и гриппа. [Перечень](#) работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, утвержден Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 N 825 (далее - Перечень N 825). В него входят, в частности, работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, работы с больными инфекционными заболеваниями, с кровью и биологическими жидкостями человека, работы по обслуживанию канализационных сооружений, оборудования и сетей и т.д.;

2) **календарем** профилактических прививок по эпидемическим показаниям (далее - календарь по эпидемическим показаниям). В нем перечислены прививки, которые проводятся гражданам при угрозе возникновения инфекционных болезней, и категории граждан, подлежащих таким прививкам. Сейчас в него включена и прививка против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2.

К категориям работающего населения относятся, в частности:

- работники медицинских, образовательных организаций, организаций социального обслуживания и многофункциональных центров;
- работники организаций транспорта и энергетики;
- сотрудники правоохранительных органов, государственных контрольных органов в пунктах пропуска через государственную границу;
- лица, работающие вахтовым методом;
- волонтеры;
- военнослужащие;
- работники организаций сферы предоставления услуг;
- государственные гражданские и муниципальные служащие и др.

Однако, чтобы профилактические прививки стали обязательными для перечисленных в **календаре** по эпидемическим показаниям категорий лиц, соответствующее решение должно быть принято Главным государственным санитарным врачом РФ, главными государственными санитарными врачами субъектов РФ (их заместителями).

В настоящее время такая ситуация и складывается в некоторых регионах РФ.

Также отметим, что в первом чтении принят **законопроект** о поправках к Закону N 157-ФЗ. Прививку против COVID-19 хотят включить в национальный **календарь**. В этом случае вакцинация от коронавируса станет обязательной для лиц, работа которых связана с высоким риском заражения инфекцией и входит в **Перечень** N 825, в соответствии с установленными сроками (**проект** федерального закона N 1179765-7 (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/1179765-7>)).

Должны сделать прививку от коронавируса до включения ее в национальный **календарь** категории работников, перечисленные в **календаре** по эпидемическим показаниям и в постановлениях главных государственных санитарных врачей регионов, в сроки, установленные этими постановлениями.

Обратите внимание! Пока от вакцинации освобождены лица в возрасте до 18 лет, беременные и кормящие женщины. Но уже планируются испытания прививки и для них. Также прививка не делается лицам, имеющим медицинские противопоказания, лицам, недавно переболевшим инфекционными заболеваниями, лицам, имеющим тяжелые осложнения после введения первого компонента вакцины, и лицам, переболевшим коронавирусом меньше чем за полгода до вакцинации.

Как организовать проведение вакцинации?

В регионах, где уже изданы соответствующие постановления главных санитарных врачей, работодатели, у которых есть сотрудники, подлежащие обязательному вакцинированию, должны организовать проведение вакцинации.

В первую очередь приказом следует назначить лиц, ответственных за организацию проведения вакцинации.

Затем необходимо провести в анонимной форме опрос работников о том, кто готов сделать прививку, если кто-то не готов, то почему (уже сделал прививку, имеет противопоказания или не готов вообще).

По результатам опроса нужно определить процент работников организации, которые должны провакцинироваться. В среднем по регионам он составляет 60%.

При расчете следует учитывать фактическое количество работников, включая совместителей, исполнителей по гражданско-правовым договорам и дистанционных работников, и не учитывать сотрудников, работающих в филиалах, расположенных в других регионах.

Например, в организации фактическое количество работников - 50 человек. Должны будут привиться 30 работников ($50 \text{ человек} \times 60\%$). Если в организации есть вакцинированные сотрудники, к примеру 5 человек, вычитаем их количество и получаем, что должны будут вакцинироваться 25 сотрудников. Работники, у которых есть противопоказания к прививке, из общей численности не исключаются.

Далее нужно определить порядок проведения вакцинации. Это можно сделать следующими способами:

1) направить сотрудников в государственные медицинские клиники по полисам ОМС. В них вакцинация и осмотр терапевтом проводятся бесплатно;

2) направить сотрудников в частные медицинские клиники по имеющимся у них полисам ДМС. В них осмотр врачом и тестирование работников на антитела проводятся за плату, а сама вакцинация - бесплатно в рамках ОМС;

3) заключить договор с лицензированным центром вакцинации, который оказывает услуги с выездом в организацию, либо с другими клиниками и медицинскими центрами, проводящими вакцинацию.

Потом необходимо составить списки работников, которые обязаны сделать прививку, издать приказ о вакцинации в произвольной форме, к которому должны быть приложены списки. Далее нужно ознакомить с приказом всех сотрудников, которые подлежат вакцинации, под подпись. С остальными работниками следует провести агитационную работу.

Можно не знакомить сотрудников с приказом под подпись, а довести его до всего персонала любым другим способом. Работникам, для которых вакцинация обязательна, можно вручить под подпись отдельные уведомления следующего содержания:

УВЕДОМЛЕНИЕ N __
о вакцинации от коронавируса

Уведомляем Вас, что с учетом требования законодательства о проведении профилактических мероприятий, направленных на снижение и предотвращение заболеваемости работников во избежание остановки производственного процесса ([ст. 11](#) Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"), и в связи с принятием Постановления главного государственного санитарного врача по ____ от __.__.2021 N 1 для Вас как для сотрудника, который работает в _____, обязательна вакцинация от новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Вы обязаны пройти вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) первым компонентом вакцины в срок до __.07.2021. Записаться и сделать прививку можно одним из доступных способов. Можно записаться на вакцинацию на портале "Госуслуги", через мобильное приложение "Госуслуги", через информационные киоски в поликлиниках или по телефону. Вакцинацию вторым компонентом вакцины необходимо пройти в срок до __.08.2021.

После вакцинации предоставьте в отдел кадров сертификат о вакцинации против коронавируса. Если Вы уже сделали прививку, то для подтверждения также предоставьте в отдел кадров сертификат о вакцинации.

Если у Вас есть медицинские противопоказания к прививке от коронавируса, то Вы можете отказаться от вакцинации. [Перечень](#) медицинских противопоказаний утвержден Главным государственным санитарным врачом РФ от 09.01.2002 (Методические указания МУ 3.3.1.1095-02).

В случае отказа от вакцинации, если у Вас нет противопоказаний, Вы будете отстранены от работы на основании [абз. 8 ч. 1 ст. 76](#) ТК РФ на весь период до проведения повторной вакцинации или до нормализации эпидемиологической обстановки и отмены названного Постановления.

Для прохождения вакцинации работодатель должен освободить сотрудников от работы с сохранением среднего заработка, если вакцинация является обязательной ([ст. 185, 213](#) ТК РФ). Если вакцинация не является обязательной, сотрудник может быть освобожден от работы по инициативе работодателя.

В некоторых регионах, например в Москве и Московской области, работодатели должны подтвердить выполнение ими требования об обязательной вакцинации сотрудников, представив в электронном виде соответствующие сведения по форме, утвержденной региональными властями.

Что делать, если работник отказывается от вакцинации?

В соответствии со [ст. 5](#) Закона N 157-ФЗ граждане имеют право отказаться от прививок:

- по причине медицинских противопоказаний ([п. 3 ст. 11](#) названного Закона);
- без причины.

Работодатель не может заставить сотрудников вакцинироваться, тем более применять для этого меры устрашения, такие как лишение премии, невыплата зарплаты. Поручением Заместителя Председателя Правительства РФ Т.А. Голиковой от 04.06.2021 N ТГ-П12-7197кв работодателям,

наоборот, рекомендовано рассмотреть вопрос о стимулировании сотрудников к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции, например предоставить дополнительный день к отпуску, отгул, выплатить премию либо применить иные меры стимулирования.

Если же сотрудник обязан сделать прививку, но отказался, он не может продолжать работать.

Согласно [п. 2 ст. 5](#) Закона N 157-ФЗ отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приеме на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями ([Письмо](#) Минтруда РФ от 04.03.2021 N 14-2/10/B-2314 "Об отстранении от работы сотрудника, отказавшегося от прививки против коронавируса").

Таким образом, работника, для которого вакцинация обязательна и который не относится к лицам, освобожденным от прививки, придется отстранить от работы в соответствии со [ст. 76](#) ТК РФ и [п. 2 ст. 5](#) Закона N 157-ФЗ.

Обратите внимание! Увольнение работника за отказ от обязательной вакцинации не допускается, поскольку такого основания для увольнения в Трудовом [кодексе](#) нет.

Период отстранения

По общему правилу сотрудник отстраняется от работы на все время до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или для недопущения к ней, если иное не предусмотрено ТК РФ или другими федеральными законами ([ч. 2 ст. 76](#) ТК РФ).

Отстранение по причине отказа от вакцинации осуществляется до прохождения обязательной вакцинации или до прекращения действия постановления главного государственного санитарного врача субъекта РФ.

Оплата времени отстранения

В силу [ч. 3 ст. 76](#) ТК РФ за период отстранения от работы (недопущения к ней) зарплата работнику не начисляется. Исключения могут быть установлены Трудовым [кодексом](#) или иными федеральными законами.

В частности, в случаях отстранения от работы сотрудника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, время отстранения от работы оплачивается ему как простой.

К сведению. Время отстранения не включается в стаж, необходимый для предоставления отпуска ([ч. 2 ст. 121](#) ТК РФ).

Оформление отстранения при отказе от прививки

Если работник получил уведомление, но в предусмотренные в нем сроки не сделал прививку, в первую очередь у него необходимо запросить объяснение, по какой причине он не вакцинировался. Если причины неуважительные, то есть не связаны с медицинскими противопоказаниями, нужно получить письменный отказ работника от прививки. Такое требование установлено [п. 3 ст. 5](#) Закона N 157-ФЗ.

Тех работников, которые написали отказ, придется отстранить от работы. Отстранение осуществляется путем издания приказа в произвольной форме.

В приказе следует отразить основание для отстранения от работы и период отстранения (если он известен), условия об оплате периода отстранения и реквизиты документа, ставшего основанием для отстранения.

Приведем примерный образец такого документа.

Общество с ограниченной ответственностью "Василек"		
(ООО "Василек")		
Приказ N 15		
24.07.2021	г. _____	
Об отстранении от работы		
В соответствии с требованиями ст. 76 ТК РФ, п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней", Постановления главного государственного санитарного врача по городу _____ от _____.2021 N __, Указа мэра _____ от _____.2021 N ____		
ПРИКАЗЫВАЮ:		
1. Отстранить продавца Иванову И.И. от работы, выполнение которой связано с высоким риском заболевания новой коронавирусной инфекцией (COVID-19), в связи с отсутствием прививки и отказом от нее с 25.07.2021 до прохождения обязательной вакцинации или прекращения действия Постановления главного государственного санитарного врача по городу _____ от _____.2021 N ____.		
2. Главному бухгалтеру Васильевой В.В. не начислять заработную плату Ивановой И.И. в период ее отстранения от работы.		
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.		
Основание: отказ продавца Ивановой И.И. от обязательной вакцинации от 24.07.2021.		
Директор	Борисов	/Борисов Б.Б./
С приказом ознакомлены:		
Главный бухгалтер	Васильева 24.07.2021	/Васильева В.В./
Продавец	Иванова 24.07.2021	/Иванова И.И./

С приказом работник должен быть ознакомлен под подпись. Если он отказывается ознакомиться с приказом, составляется соответствующий акт.

Период отстранения от работы также необходимо отразить в таблице учета рабочего времени. В **форме Т-13** он отмечается путем проставления буквенного (**НБ**) или цифрового (**35**) кода (отстранение от работы (недопущение к работе) по причинам, установленным законодательством). Для табеля по **форме 0504421** код времени отстранения от работы не предусмотрен, поэтому работодатель может ввести свое условное обозначение.

В **трудовую книжку** (если она ведется) и в **личную карточку** работника запись об отстранении от работы не вносится.

Если в приказе об отстранении сотрудника от работы не названа дата окончания срока отстранения, допуск сотрудника к работе лучше оформить отдельным приказом.

Л.В. Куревина
Редактор журнала
"Оплата труда:
бухгалтерский учет и налогообложение"

Подписано в печать

19.07.2021
