

УСЛОВИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНОЙ ВАКЦИНАЦИИ. ОТВЕТЫ НА ГЛАВНЫЕ ВОПРОСЫ

24 июня опубликованы разъяснения Оперштаба Москвы и Роспотребнадзора по спорным вопросам¹ в связи с введением обязательной вакцинации.

В данной рассылке мы прокомментируем ответы на вопросы, которые больше всего интересуют работодателей.

I. НА КАКИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ОБЯЗАННОСТЬ ПО ВАКЦИНАЦИИ СОТРУДНИКОВ?

В Постановлениях Главных санитарных врачей г. Москвы и Московской области определено, что граждане, работающие в определённых сферах деятельности, подлежат обязательной вакцинации.² К таким сферам относится, в том числе сфера торговли.

Важно отметить, что перечень сфер деятельности, для осуществления которых вакцинация является обязательной в Москве, был **дополнен сферой доставки товаров и продуктов питания, в том числе курьерской.**³

В данных постановлениях, как и в Указе мэра г. Москвы, и в Постановлении Губернатора Московской области, не указаны коды ОКВЭД названных сфер деятельности и нет иной конкретизирующей информации.

В соответствии с разъяснениями Оперштаба Москвы и Роспотребнадзора, в сферу торговли входит как розничная, так и оптовая торговля.

Следовательно, перечень сфер, указанный в Постановлениях Главных Санитарных врачей субъектов, следует толковать расширительно, если иное не указано в Постановлении.

Таким образом, прививка против коронавирусной инфекции является обязательной, а обязанность по организации вакцинации распространяется на работодателей, осуществляющих деятельность в сферах, определенных в Постановлениях Главных санитарных врачей г. Москвы и Московской области, в том числе в сферах розничной и оптовой торговли.

II. КАК ОПРЕДЕЛИТЬ 60% СОТРУДНИКОВ?

2.1. Количество и регион.

60% исчисляются от штатной численности сотрудников, включая дистанционных работников, работающих в регионе, в котором введена обязательная вакцинация. Данную позицию поддержал Роспотребнадзор.

Например, если у организации несколько обособленных подразделений в разных регионах: в Москве, Московской области и Санкт-Петербурге, то вакцинации подлежат:

- 60% работников, осуществляющих трудовую деятельность в Москве;
- 60% работников, осуществляющих трудовую деятельность в Московской области;
- в Санкт-Петербурге не введена обязательная вакцинация.

Соответственно, остальные 40% работников составляют лица, отказавшиеся от вакцинации, а также работники, имеющие противопоказания, или, не включенные работодателем в список лиц, подлежащих вакцинации.

¹ <https://mosgorzdrav.ru/ru-RU/news/default/card/5743.html>

² Постановление Главного государственного санитарного врача по г. Москве от 15.06.2021 № 1

³ Постановление Главного государственного санитарного врача по г. Москве от 23.06.2021 № 2

2.2. Кто из сотрудников не подлежит обязательной вакцинации?

В соответствии с Постановлениями Главных санитарных врачей г. Москвы, Московской области и иных регионов, освобождаются от вакцинации лица, **имеющие противопоказания**.

Перечень противопоказаний указан в документах по каждой вакцине.

Также не проводят вакцинацию при наличии **информации о том, что работник переболел коронавирусом менее 6 месяцев до прививки**.

Не является основанием для отказа от вакцинации:

- осуществление работы в дистанционной форме;
- наличие антител;
- иные причины, не являющиеся противопоказаниями, или условиями, при которых не рекомендуется делать прививку.

III. ОТКАЗ РАБОТНИКА ОТ ВАКЦИНАЦИИ.

3.1 Оформление отказа работника.

Отказ от прохождения вакцинации должен быть представлен в письменной форме. Если у работника имеются противопоказания к вакцинам от коронавируса, то к отказу должны быть приложены соответствующие медицинские документы (заключения, справки).

Отказы по иным причинам, могут быть признаны работодателем необоснованным.

Роспотребнадзор рекомендует в случае непредставления письменного отказа составить акт об отказе сотрудника от вакцинации.

3.2 Нужно ли предоставлять отказ вместе со списком сотрудников, прошедших вакцинацию?

Нет, отказы не нужно предоставлять.

В случае привлечения работодателя к административной ответственности за невыполнение обязанности по организации обязательной вакцинации сотрудников, данные отказы необходимо будет использовать для оспаривания постановления о привлечении к ответственности в качестве доказательства отсутствия вины работодателя.

3.3 Последствия отказа работника от вакцинации.

3.3.1 Отстранение от работы и сокращение времени отпуска.

В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить работника в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Согласно п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» отсутствие профилактических прививок влечет отстранение граждан от работы.

Соответственно, при необоснованном отказе работника от вакцинации, работодатель должен отстранить его от работы. Данную позицию также поддержал Минтруд России в письме от 04.03.2021 № 14-2/10/В-2314.

Отметим, что в период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется (ст. 76 ТК РФ).

Если работник будет отстранен от работы из-за отказа от вакцинации, то у него также сократится количество дней ежегодного оплачиваемого отпуска в 2022 году (Глава 19 ТК РФ).

Таким образом, в случае, если работник необоснованно отказался от прохождения вакцинации, то работодатель вправе отстранить его работы до прохождения вакцинации без сохранения заработной платы.

3.3.2 Перевод на дистанционную работу.

Роспотребнадзор отметил в своих разъяснениях, что работодатель вправе предложить работнику, отказавшемуся от вакцинации, перейти на дистанционную форму работы, но законом не предусмотрено таких гарантий, поэтому данный вопрос решается индивидуально.

Следовательно, перевод на дистанционную работу сотрудника, отказавшегося от вакцинации, является дополнительной гарантией, предоставляемой по усмотрению работодателя с целью сохранения заработной платы работнику. При этом работодатель в любом случае обязан обеспечить вакцинацию не менее 60% всех работников в субъекте РФ независимо от места их работы (в офисе или дистанционно).

IV. ПРОВЕДЕНИЕ ПРОВЕРОК.

В разъяснениях Роспотребнадзора указано, что после направления работодателями информации через порталы mos.ru и mosreg.ru, будут проводиться **«сплошные проверки»** в отношении всех компаний и индивидуальных предпринимателей, относящихся к сферам, указанным в Постановлении Главных санитарных врачей Москвы и Московской области.

V. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

За **нарушение** Постановлений главных санитарных врачей субъектов **об обязательной вакцинации** для работодателей установлена административная ответственность в виде штрафа или приостановления деятельности (ч. 2 ст. 6.3. КоАП РФ):

- для юридических лиц: **от 200 000 тысяч до 500 000 рублей** либо приостановление **до 90 суток**;
- для ИП: **от 50 000 до 150 000 рублей** либо приостановление **до 90 суток**.

Роспотребнадзор отметил, что в связи с неблагоприятной санитарно-эпидемиологической обстановкой к работодателям будет применяться санкция только в виде административного приостановления деятельности.

Следовательно, если работодатель не обеспечит вакцинирование 60% сотрудников, то его деятельность будет приостановлена на срок до 90 суток.

VI. РЕКОМЕНДАЦИИ

Работодателям, на которых распространяется обязанность по вакцинации сотрудников необходимо:

- 1) Собрать информацию о сотрудниках, которые уже прошли вакцинацию или переболели в течение последних 6-ти месяцев;
- 2) Издать приказ, который будет содержать:
 - Информацию о сотрудниках, подлежащих вакцинации (не менее 60% от работников. В это число допустимо включить сотрудников, которые уже привились);
 - Сроки и порядок прохождения вакцинации;
 - Перечень информации, необходимой для подачи данных о привитых сотрудниках, и сроки ее предоставления работниками;
 - Данные о сотруднике, ответственном за исполнение приказа.
- 3) Ознакомить сотрудников под роспись с приказом о прохождении вакцинации;
- 4) Проинформировать сотрудников о документах, содержащих информацию о противопоказаниях к вакцинам;

- 5) Собрать письменные отказы от работников, отказывающихся проходить вакцинацию;
- 6) Отстранить работников, предоставивших необоснованные отказы от вакцинации;
- 7) Определить сколько сотрудников не хватает до 60%;
- 8) При необходимости издать повторный приказ с новым списком сотрудников, подлежащих вакцинации;
- 9) Подать до 15.07.2021 через личный кабинет работодателя в электронном виде данные о сотрудниках, прошедших вакцинацию.

Если у вас возникли какие-либо вопросы по изложенной информации, мы с удовольствием на них ответим (Бусалова Ирина, тел: +7-495-913-67-42 доб. 121, моб. +7-985-111-42-36).

Будьте здоровы и берегите себя!

25.06.2021

С наилучшими пожеланиями,

Адвокатское Бюро «Юрлов и партнеры»