

## **Не сделал прививку – отстранили от работы?**

### **Ответы на важные вопросы**

*Разъяснения подготовлены в МГО Общероссийского Профсоюза образования и центре правовой поддержки «Профзащита»*

#### **1. Подлежащие применению нормативные правовые акты.**

Конституция Российской Федерации провозглашает Россию социальным государством, в котором охраняются труд и здоровье людей (статья 7), каждый имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь (часть 1 статьи 41), финансируются федеральные программы охраны и укрепления здоровья населения, принимаются меры по развитию государственной, муниципальной, частной систем здравоохранения, поощряется деятельность, способствующая укреплению здоровья человека, развитию физической культуры и спорта, экологическому и санитарно-эпидемиологическому благополучию (часть 2 статьи 41), сокрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, создающих угрозу для жизни и здоровья людей, влечет за собой ответственность в соответствии с федеральным законом (часть 3 статьи 41).

В силу части 3 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации все работодатели (физические и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Работник имеет право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (абзацы первый, четвертый статьи 21 ТК РФ).

При этом работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (абзацы второй, третий, четвертый, шестой части 1 статьи 21 ТК РФ).

В соответствии с частью 1 статьи 22 ТК РФ работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (абзацы первый, второй, четвертый статьи 22 ТК РФ).

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Охрана труда, помимо прочего, включает в себя лечебно-профилактические мероприятия (часть 1 статьи 209, часть 1 статьи 212 ТК РФ).

Работникам гарантирована защита их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (части 1, 2 статьи 220 ТК РФ).

ТК РФ предусмотрена возможность отстранения работника от выполнения трудовых обязанностей. Это возможно не только в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами, но и иными нормативными правовыми актами РФ (абзац 8 части 1 статьи 76 ТК РФ). Одним из таких случаев является нарушение положений Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (далее – Закон № 157-ФЗ). В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ 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 (абзац 10 статьи 76 ТК РФ).

Правовые основы государственной политики в области иммунопрофилактики инфекционных болезней, осуществляемой в целях охраны здоровья и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения РФ, установлены Федеральным законом от 17.09.1998 N 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (далее – Закон N 157-ФЗ).

При осуществлении иммунопрофилактики граждане в соответствии с пунктом 1 статьи 5 Закона N 157-ФЗ имеют право на отказ от профилактических прививок.

Одновременно с этим в соответствии с пунктом 2 статьи 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.

Федеральным законом от 30.03.1999 N 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (далее – Закон N 52-ФЗ) с учетом статей 41, 42 Конституции Российской Федерации установлено, что обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения является публично-правовой обязанностью государства, обусловленной необходимостью реализации конституционного права граждан на охрану здоровья и благоприятную окружающую среду (статья 8 Закона N 52-ФЗ).

Формами обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в том числе являются профилактика заболеваний в соответствии с санитарно-эпидемиологической обстановкой и прогнозом ее изменения; выполнение санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий и обязательного соблюдения гражданами, индивидуальными предпринимателями и юридическими лицами санитарных правил как составной части осуществляемой ими деятельности; федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор; принятие мер по привлечению к ответственности за нарушение законодательства РФ в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения (статья 2 Закона N 52-ФЗ).

Граждане обязаны выполнять требования санитарного законодательства, а также постановлений, предписаний должностных лиц, осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, не осуществлять действия, влекущие за собой нарушение прав других граждан на охрану здоровья и благоприятную среду обитания (статья 10 Закона N 52-ФЗ).

Работодатель в соответствии с осуществляемой им деятельностью обязан выполнять требования санитарного законодательства, постановлений, предписаний должностных лиц, осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, а

также разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия (статья 11 Закона N 52-ФЗ).

В силу части 1 статьи 30 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (далее – Закон N 323-ФЗ) профилактика инфекционных заболеваний осуществляется работодателями путем разработки и реализации мер, направленных на предупреждение возникновения, распространения и раннее выявление таких заболеваний, в том числе в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, программы иммунопрофилактики инфекционных болезней.

К санитарно-противоэпидемическим (профилактическим) мероприятиям относятся профилактические прививки, проводимые в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний (пункт 2 статьи 25; пункты 1, 3 статьи 29; статья 35 Закона N 52-ФЗ).

Так, согласно статье 35 Закона N 52-ФЗ профилактические прививки проводятся гражданам в соответствии с законодательством РФ для предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний.

Правительство РФ, осуществляющее исполнительную власть в РФ наряду с иными федеральными органами исполнительной власти, на основании и во исполнение Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, указов, распоряжений и поручений Президента РФ издает постановления и распоряжения, а также обеспечивает их исполнение. Акты Правительства РФ, имеющие нормативный характер, издаются в форме постановлений Правительства РФ (часть 1 статьи 1, части 1, 2 статьи 5 Федерального конституционного закона от 06.11.2020 N 4-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации»). Правительство РФ обеспечивает проведение в РФ единой социально ориентированной государственной политики, в числе прочего – в области здравоохранения, принимает меры по реализации прав граждан на охрану здоровья, обеспечивает санитарно-эпидемиологическое благополучие населения (часть 2 статьи 1; пункты 2, 3 статьи 16 Закона 4-ФКЗ).

Перечень социально значимых заболеваний и перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих, утверждается Правительством РФ исходя из высокого уровня первичной инвалидности и смертности населения, снижения продолжительности жизни заболевших (часть 2 статьи 43 Закона N 323-ФЗ).

Решением Всемирной организации здравоохранения 30 января 2020 г. эпидемиологической ситуации, вызванной вспышкой коронавирусной инфекции, присвоен уровень международной опасности, объявлена чрезвычайная ситуация международного значения.

Правительство РФ, располагая данными о том, что COVID-19:

- характеризуется высоким уровнем контагиозности, тяжелым течением заболевания (особенно среди пациентов из групп риска), высоким уровнем летальности,
- ранее среди людей COVID-19 не циркулировал,
- в отличие от вируса гриппа и других острых респираторных вирусных инфекций является новым для человека патогеном, иммунитет к которому у населения отсутствует,
- имеет высокую скорость передачи вируса от человека человеку преимущественно воздушно-капельным путем,

- создает высокую опасность для здоровья и жизни людей, в том числе в результате быстрого истощения ресурсов системы здравоохранения,

и реализуя предоставленные законом полномочия, принимает Постановление от 31.01.2020 N 66 «О внесении изменения в перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих», в соответствии с которым коронавирусная инфекция отнесена к заболеваниям, представляющим опасность для окружающих.

Национальный календарь профилактических прививок и Календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям утверждены приказом Минздрава России от 21.03.2014 N 125н.

Профилактическая прививка против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) внесена в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям приказом Министерства здравоохранения РФ от 09.12.2020 N 1307н.

Так, в соответствии с Календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям вакцинации против коронавирусной инфекции подлежат, в частности, работники медицинских, образовательных организаций, организаций социального обслуживания и многофункциональных центров (приоритет 1-го уровня).

Решение о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям в форме мотивированных постановлений о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан принимают Главный государственный санитарный врач РФ, главные государственные санитарные врачи субъектов РФ при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих (подпункт 6 пункта 1 статьи 51 Закона N 52-ФЗ и пункт 2 статьи 10 Закона N 157-ФЗ).

В постановлениях главных государственных санитарных врачей субъектов РФ определены категории (группы) граждан, которые по роду своей профессиональной деятельности сталкиваются с большим количеством людей и должны пройти вакцинацию (так называемые «группы риска»). При вынесении подобных постановлений граждане, подлежащие вакцинации, вправе отказаться от прививок, но в этом случае они должны быть отстранены от выполняемых работ на период эпидемиологического неблагополучия.

В данных постановлениях также указано, что вакцинация не распространяется на лиц, имеющих противопоказания к профилактической прививке против COVID-19. Противопоказания должны быть подтверждены медицинским заключением.

В связи с ухудшением эпидемиологической ситуации по COVID-19 по состоянию на 23.07.2021 данные постановления были приняты в 35 субъектах РФ.

Так, в частности, в г. Москве в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача по г. Москве от 15.06.2021 N 1 (далее также – Постановление N 1) руководители организаций и индивидуальные предприниматели были обязаны в срок до 15.07.2021 организовать проведение профилактических прививок первым компонентом или однокомпонентной вакциной, а в срок до 15.08.2021 – вторым компонентом вакцины от новой коронавирусной инфекции, прошедшей государственную регистрацию в РФ, не менее 60% от общей численности работников, сотрудников образования, здравоохранения, социальной защиты и социального обслуживания, в случае если они осуществляют деятельность на территории г. Москвы (пункты 1, 2 Постановления N 1).

При этом требования об обязательной вакцинации не распространяются на лиц, имеющих конкретные противопоказания к профилактической прививке против новой коронавирусной инфекции (пункт 3 Постановления N 1, пункты 2.11, 3.4, 3.5, 3.21, 3.22, 3.26, 3.35, 8.5 Временных методических рекомендаций (письмо Минздрава России от 16.07.2021 N 30-4/И/2-11042), пункт 11 Письма Роструда от 13.07.2021 N 1811-ТЗ).

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. Перечнем предусмотрена обязательная иммунизация согласно НК лиц, работающих в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

## **2. Вакцинация против коронавирусной инфекции является для работников (сотрудников) системы образования г. Москвы обязательной или нет?**

**Ответ:** да, является обязательной.

Главным государственным санитарным врачом по г. Москве (Постановление от 15.06.2021 N 1) постановлено обеспечить проведение профилактических прививок по эпидемическим показаниям против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) следующим категориям (группам) граждан, подлежащих обязательной вакцинации, работающих на основании трудового договора, гражданско-правового договора в организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность, в частности, в следующих сферах:

- торговли;
- бытовых услуг, в т.ч. прачечных, химчисток и иных подобных услуг;
- общественного питания;
- образования, здравоохранения, социальной защиты и социального обслуживания;
- культурных, выставочных, просветительских мероприятий (в т.ч. музеев, выставочных залов, библиотек, лекций, тренингов), за исключением официальных мероприятий, организуемых органами исполнительной власти;
- досуговых, развлекательных, зрелищных мероприятий (в т.ч. игровых мероприятий, мастер-классов);
- детских игровых комнат, детских развлекательных центров, детских лагерей дневного пребывания, иных мест проведения подобных мероприятий для несовершеннолетних в зданиях, строениях, сооружениях (помещениях в них), в т.ч. в парках культуры и отдыха, торгово-развлекательных центрах;
- массовых физкультурных, спортивных мероприятий.

Указанное требование не распространяется на лиц, имеющих противопоказания к профилактической прививке против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в соответствии с пп. 2.10, 2.11 Методических рекомендаций «Порядок проведения вакцинации вакциной ГАМ-КОВИД-ВАК против COVID-19 взрослого населения», п. 6.3 стандартной операционной процедуры «Порядок проведения вакцинации против COVID-19 вакциной ЭпиВакКорона взрослому населению» (направлены письмами Минздрава России от 20.02.2021 N 1/И/1-1221 и от 21.01.2021 N 1/и/1-332), Инструкцией Министерства

здравоохранения Российской Федерации по медицинскому применению лекарственного препарата КовиВак (Вакцина коронавирусная инактивированная цельновирионная концентрированная очищенная).

Руководителям организаций, индивидуальным предпринимателям, осуществляющим деятельность на территории г. Москвы в указанных сферах, предписано в срок до 15.07.2021 организовать проведение профилактических прививок первым компонентом или однокомпонентной вакциной, а в срок до 15.08.2021 – вторым компонентом вакцины от новой коронавирусной инфекции, прошедшей государственную регистрацию в РФ, не менее 60% от общей численности работников, сотрудников.

Согласно Разъяснениям Минтруда России, Роспотребнадзора для контроля за эпидемическим процессом и стабилизации ситуации по заболеваемости COVID-19 необходимо обеспечить уровень коллективного иммунитета не менее 80% от списочного состава коллектива с учетом лиц, переболевших COVID-19 и вакцинированных (не более 6 месяцев назад), а непривитые, имеющие медицинские противопоказания, и прочие должны составлять не более 20% от списочного состава работающих (письмо Минтруда России от 23.07.2021 N 14-4/10/П-5532).

Приказом Департамента образования и науки г. Москвы от 17.06.2021 N 273 «О проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям» в соответствии с указом Мэра Москвы от 16.06.2021 № 32-УМ «О внесении изменений в указ Мэра Москвы от 08.06.2020 N 68-УМ» и в целях реализации постановления Главного государственного санитарного врача по г. Москве от 15.06.2021 N 1 «О проведении профилактических прививок отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям» руководителям образовательных организаций и учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки г. Москвы (далее – образовательные организации и учреждения) приказано:

- обеспечить организацию проведения профилактических прививок в срок до 15.07.2021 первым компонентом или однокомпонентной вакциной,
- в срок до 15.08.2021 – вторым компонентом вакцины от новой коронавирусной инфекции, прошедшей государственную регистрацию в РФ, не менее 60% от общей численности работников образовательных организаций и учреждений;
- усилить информационно-разъяснительную работу среди работников образовательных организаций и учреждений по вопросам профилактики новой коронавирусной инфекции, обратив особое внимание на необходимость проведения профилактических прививок, а также на последствия непрохождения своевременной вакцинации в виде отказа в приеме на работу или отстранения работников от работы (недопущения к работе) без начисления работнику заработной платы в соответствии с пунктом 2 статьи 5 Закона N 157-ФЗ, за исключением лиц, указанных в пункте 2 настоящего приказа.

Таким образом, учитывая, что в отношении отдельных категорий граждан (включая работников сферы образования) вынесено постановление Главного государственного санитарного врача о проведении прививок против коронавируса по эпидемическим показаниям, такая вакцинация для них является обязательной.

Но (!) обращаем ваше внимание, что Минтруд России в своем новом Письме от 10.08.2021 № 14-2/ООГ-7691) пояснил, что Разъяснения Минтруда России и Роспотребнадзора, доведенные письмом Минтруда России от 23.07.2021 N 14-4/10/П-5532, носят

рекомендательный характер, не являются нормативным правовым актом и не формируют новых обязательств для работодателя и работника.

**3. Вправе ли работодатель (школа, колледж) отказать в приеме на работу лицу, претендующему на занятие должности в данной образовательной организации, в связи с отсутствием у него профилактических прививок против коронавируса?**

**Ответ:** да, вправе.

В соответствии с пунктом 2 статьи 5 Закона N 157 отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приеме на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

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 N 825 (далее также – Перечень).

Перечнем предусмотрена обязательная иммунизация согласно Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям лиц, работающих в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (Приложение N 2 к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21.03.2014 N 125н).

Лица, принимаемые на работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, должны проходить вакцинацию в обязательном порядке. Такое требование установлено пунктом 12 Перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок (утв. Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 N 825).

Таким образом, администрация школы, колледжа вправе отказать в приеме на работу лицу, которому не были сделаны профилактические прививки против коронавируса по эпидемическим показаниям (пункт 2 статьи 5 Закона N 157-ФЗ).

**4. Является ли вакцинация работников образовательных организаций принудительной?**

**Ответ:** нет, не является.

В соответствии с пунктом 5 статьи 2 Закона N 323-ФЗ медицинское вмешательство – это выполняемые медицинским работником и иным работником, имеющим право на осуществление медицинской деятельности, по отношению к пациенту, затрагивающие физическое или психическое состояние человека и имеющие профилактическую, исследовательскую, диагностическую, лечебную, реабилитационную направленность, виды медицинских обследований и (или) медицинских манипуляций.

Согласно статье 1 Закона N 157-ФЗ профилактические прививки – это введение в организм человека иммунобиологических лекарственных препаратов для иммунопрофилактики в целях создания специфической невосприимчивости к инфекционным болезням.

Отсюда следует, что профилактические прививки являются медицинским вмешательством и в соответствии с пунктом 2 статьи 11 Закона N 157-ФЗ проводятся при наличии информированного добровольного согласия гражданина на медицинское вмешательство.

Гражданин, один из родителей или иной законный представитель несовершеннолетнего в возрасте до 15 лет или больного наркоманией несовершеннолетнего в возрасте до 16 лет, законный представитель лица, признанного недееспособным, вправе отказаться от вакцинации (часть 3 статьи 20 Закона N 323-ФЗ; пункт 1 статьи 5, пункт 2 статьи 11 Закона N 157-ФЗ).

При угрозе возникновения и распространения опасных инфекционных заболеваний главные государственные санитарные врачи и их заместители в субъектах РФ могут выносить постановления о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям (подпункт 6 пункта 1 статьи 51 Закона N 52-ФЗ; пункты 1, 2 статьи 10 Закона N 157-ФЗ; приказ Минздрава N 125н (приложение N 2)).

Отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приеме граждан на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями (пункт 2 статьи 5 Закона N 157-ФЗ; Перечень, утв. постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 N 825; абзац 8 статьи 76 ТК РФ).

Работодатель (образовательная организация в г. Москве) обязана организовать вакцинацию работников:

- до 15.07.2021 – первым компонентом вакцины или однокомпонентной вакциной;
- до 15.08.2021 – вторым компонентом вакцины.

При этом заставить работника пройти вакцинацию или уволить работника в связи с отказом проходить вакцинацию работодатель не вправе.

Если работник не вакцинировался, работодатель не допускает его к работе, и за время отстранения заработная плата работнику не выплачивается (абзацы 8, 10 статьи 76 ТК РФ). При этом работник, имеющий медицинские противопоказания, подтвержденные медицинским заключением, отстранению не подлежит.

В соответствии с частью первой статьи 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Отстранение от работы к дисциплинарным взысканиям не относится, как санкция за отказ от вакцинации рассматриваться не может. Принуждение работников сферы образования к вакцинации не имеет места.

Наряду с этим пресс-секретарь президента Дмитрий Песков отметил, что вакцинация остается добровольной. «Мы с вами уже говорили, что если в сфере услуг работает москвич, он должен сделать прививку. Он принял для себя решение эту прививку не делать – он просто должен перестать работать в сфере услуг», – сказал Песков журналистам (<https://www.interfax.ru/russia/773723>).



## **5. Можно ли уволить за отказ от вакцинации работников образовательных организаций?**

**Ответ:** нет, нельзя.

В ТК РФ есть норма, позволяющая увольнять работника из-за ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (пункт 13 части 1 статьи 83 ТК РФ). Однако для этого требуется, чтобы подобное ограничение было прямо установлено самим ТК РФ или другим федеральным законом. Но на данный момент ни в одном законодательном акте такого не предусмотрено.

Поэтому сотрудника, который не сделал прививку против коронавирусной инфекции, работодатель может только отстранить от работы. В соответствии с абзацем восьмым статьи 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных указанным кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. 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.

Отстранение от работы предусматривает временное прекращение выполнения работником своих трудовых обязанностей по решению работодателя. Эта мера – не дисциплинарное взыскание, она подлежит применению для предупреждения возникновения нежелательных последствий.

О том, что увольнение сотрудника образовательного учреждения за отказ от иммунизации от COVID-19 ТК РФ не предусмотрено, разъясняло Минпросвещения России в Письме от 24.09.2020 N МП-П-3394.

Министр труда и социальной защиты РФ Антон Котяков также напомнил, что в трудовом законодательстве не предусмотрено увольнение за отказ от вакцинации (<https://www.interfax.ru/russia/772967>). Вместе с тем министр считает, что сотрудника, который не прошел вакцинацию, можно отстранить от работы, если в регионе действует постановление об обязательной вакцинации (<https://www.interfax.ru/russia/772987>).

## **6. Приведет ли отказ работников от вакцинации против коронавируса к отстранению?**

**Ответ:** да, может привести к отстранению.

Главный государственный санитарный врач Москвы Елена Андреева вынесла Постановление от 15.06.2021 № 1 «О проведении профилактических прививок отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям».

В Постановлении речь идет о профилактической вакцинации, в частности, сотрудников образовательных учреждений и медицинских учреждений, предприятий торговли, общепита, салонов красоты и фитнес-центров, прачечных, химчисток, клиентских подразделений банков и почты, транспорта общего пользования и такси, развлекательных центров, детских комнат и лагерей; привиться должны государственные гражданские и муниципальные служащие. Исключение – лица, имеющие противопоказания. Организовать проведение вакцинации (не менее 60% от общей численности работников, исполнителей по

договорам ГПХ) поручено работодателям (подпункт 6 пункта 1 статьи 51 Закона N 52-ФЗ, пункт 2 статьи 10 Закона N 157-ФЗ, пункты 1 – 3 Постановления N 1).

Работник, не имеющий противопоказаний, вправе отказаться от вакцинации. В случае такого отказа работодатель с учетом сроков, когда работник должен был пройти вакцинацию, обязан отстранить его от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы (на период эпиднеблагополучия, либо на период до прохождения вакцинации).

Данная мера оформляется приказом (пункты 1, 2 статьи 5 Закона N 157-ФЗ; абзац 8 статьи 76 ТК РФ; пункт 1 Разъяснений Минтруда России, Роспотребнадзора; пункт 6 Приложения к указанным Разъяснениям).

При этом в Письме от 01.03.2021 N 02/3835-2021-32 Роспотребнадзор ранее уже указывал на обоснованность отстранения от работы тех, кто не вакцинирован, если вынесено постановление о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям.

Департамент здравоохранения г. Москвы также еще в июне 2021 г. указал на обязанность отстранить от работы работника, выразившего отказ от прививки в отсутствие противопоказаний (пресс-релиз Департамента здравоохранения г. Москвы от 24.06.2021 «Оперштаб Москвы и РПН ответили на главные вопросы работодателей об обязательной вакцинации 60% персонала»).

В период отстранения от работы зарплата работнику не начисляется. Кроме того, этот период не включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (абзац 10 статьи 76, часть 2 статьи 121 ТК РФ; пресс-релиз от 24.06.2021).

Роструд считает, что, если сотрудник, подлежащий вакцинации, от нее отказался, работодатель должен отстранить его от работы без сохранения заработной платы. Это касается и сотрудников, работающих удаленно (дистанционно).

Исключение – наличие у работника противопоказаний, подтвержденных медицинскими документами. Если по требованию работодателя сотрудник их не представит, он также подлежит отстранению.

Перевод работника на дистанционную работу не является альтернативой отстранению от работы (пункты 1, 6, 7, 8, 11 Письма Роструда от 13.07.2021 N 1811-ТЗ). В разъяснениях Роструда, в частности, указано, что в случае уклонения работника (сотрудника) от оформления письменного отказа от проведения прививки работодателю необходимо зафиксировать этот факт, составив в письменной форме соответствующий акт.

В Письме Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20.02.2021 N ВБ-253/08/86 точно так же указано, что в случае отказа работника от вакцинации работодатель, руководствуясь статьей 5 Федерального закона об иммунопрофилактике инфекционных болезней и статьей 76 ТК РФ, обязан временно отстранить работника от работы. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Письмом от 20.02.2021 N ВБ-253/08/86 тоже предусмотрено, что работник, который отказывается от прохождения вакцинации, должен предоставить письменные объяснения с выражением своего волеизъявления и причины отказа; если работник отказывается представить объяснение, об этом составляется соответствующий акт. Вывод о

необходимости составления акта сделан со ссылкой на часть 2 статьи 247 ТК РФ (которая определяет обязанность работодателя установить размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения).

Приказом Департамента образования и науки г. Москвы от 17.06.2021 № 273 «О проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям» руководителям образовательных организаций и учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки г. Москвы (далее – образовательные организации и учреждения) приказано усилить информационно-разъяснительную работу среди работников образовательных организаций и учреждений по вопросам профилактики новой коронавирусной инфекции, обратив особое внимание на необходимость проведения профилактических прививок, а также на последствия непрохождения своевременной вакцинации в виде отказа в приеме на работу или отстранения работников от работы (недопущения к работе) без начисления работнику заработной платы в соответствии с пунктом 2 статьи 5 Закона N 157-ФЗ, за исключением лиц, указанных в п. 2 настоящего приказа.

Таким образом, непрохождение своевременной вакцинации против новой коронавирусной инфекции влечет отстранение работников от работы (недопущение к работе) без начисления работнику заработной платы.

Вместе с тем в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ, работник в случае непрохождения вакцинации вправе подать заявление о предоставлении отпуска (статьи 114, 116, 120, 128, 335 ТК РФ).

Пунктом 9 Правил N 516 (утв. Постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 N 516 «Об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации») указано, что не включаются в периоды работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, периоды отстранения от работы (недопущения к работе), если работник был отстранен в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Таким образом, в специальный стаж работы, дающий право на назначение досрочной пенсии, не включаются периоды отстранения от работы (недопущения к работе) в связи отсутствием профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции.

**7. Если работник имел медицинские противопоказания к вакцинации, срок которых уже истек, и по состоянию на 16 августа 2021 г. не прошел вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (не привился совсем, привился только первым компонентом двухкомпонентной вакцины), подлежит ли такой работник отстранению от работы без сохранения заработной платы?**

**Ответ:** да, такой работник подлежит отстранению от работы без сохранения заработной платы.

Профилактическая прививка против новой коронавирусной инфекции внесена в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 09.12.2020 № 1307н).

В соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача по г. Москве от 15.06.2021 N 1 (далее также – Постановление N 1) руководители организаций и индивидуальные предприниматели были обязаны в срок до 15.07.2021 организовать проведение профилактических прививок первым компонентом или однокомпонентной вакциной, а в срок до 15.08.2021 – вторым компонентом вакцины от новой коронавирусной инфекции, прошедшей государственную регистрацию в РФ, не менее 60% от общей численности работников, сотрудников образования, здравоохранения, социальной защиты и социального обслуживания, в случае если они осуществляют деятельность на территории г. Москвы (пункты 1, 2 Постановления N 1).

Требования об обязательной вакцинации не распространяются на лиц, имеющих конкретные противопоказания к профилактической прививке против новой коронавирусной инфекции (пункт 3 Постановления N 1; пункты 2.11, 3.4, 3.5, 3.21, 3.22, 3.26, 3.35, 8.5 Временных методических рекомендаций (письмо Минздрава России от 16.07.2021 N 30-4/И/2-11042); пункт 11 Письма Роструда от 13.07.2021 N 1811-ТЗ).

Граждане, юридические лица, индивидуальные предприниматели обязаны выполнять требования санитарного законодательства, а также постановлений, предписаний должностных лиц, осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор (статьи 10, 11 Закона N 52-ФЗ).

Отсутствие у работника профилактических прививок является основанием для отстранения его от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями (пункт 2 статьи 5 Закона N 157-ФЗ).

По общему правилу, 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 (абзац 8 статьи 76 ТК РФ).

Таким образом, если в отношении отдельных категорий граждан вынесено постановление Главного государственного санитарного врача или его заместителя о проведении прививок против коронавируса по эпидемическим показаниям, то такая вакцинация для них становится обязательной.

Соответственно, в случае отсутствия у работодателя документального подтверждения (сертификата) прохождения работником вакцинации (двумя компонентами двухкомпонентной вакцины, либо однокомпонентной вакциной) к установленному сроку (15 августа 2021 г.) работодателю необходимо издать приказ об отстранении работника без сохранения заработной платы в случае отказа работника пройти вакцинацию без уважительной причины (при отсутствии сведений о противопоказаниях к вакцинации) (пункты 1, 10 Письма Роструда от 13.07.2021 N 1811-ТЗ; пункт 6 Приложения к Разъяснениям Минтруда России, Роспотребнадзора).

Если трудовая функция может быть выполнена дистанционно, работодатель вправе предложить работнику выполнение работы дистанционно или по собственной инициативе работника временно перевести его на дистанционную работу в порядке и по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 ТК РФ. Таким правом преимущественно необходимо воспользоваться в отношении работников, имеющих противопоказания к проведению профилактической прививки (пункт 7 Приложения к Разъяснениям Минтруда России, Роспотребнадзора, направлены письмом Минтруда России от 23.07.2021 N 14-4/10/П-5532). Однако не исключается перевод на дистанционную работу также и для лиц, не прошедших вакцинацию.

При этом в своем Письме от 13.07.2021 N 1811-ТЗ Роструд указывает, что дистанционные работники подлежат обязательной вакцинации, если не имеют противопоказаний. Перевод на дистанционный труд не является альтернативой отстранению.

Отсюда следует, что никаких изъятий в отношении дистанционных работников в части обязанности пройти профилактические прививки против новой коронавирусной инфекции не установлено, они подчиняются общим правилам.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ 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 (абзац 10 статьи 76 ТК РФ).

Таким образом, если ранее работник имел медицинские противопоказания к вакцинации, срок которых уже истек, и по состоянию на текущую дату (после 15 августа 2021 г.) не прошел вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (не привился совсем, привился только первым компонентом двухкомпонентной вакцины), он подлежит отстранению от работы без сохранения заработной платы.

Точно так же подлежат отстранению от работы без оплаты работники, не имевшие медотвода, и по состоянию на текущую дату (после 15 августа 2021 г.) не прошедшие вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (не привились совсем, привились только первым компонентом двухкомпонентной вакцины).

Аналогичной позиции (в ходе устных консультаций) придерживаются и сотрудники Государственной инспекции труда в г. Москве.

Вместе с тем в Письме Федеральной службы по труду и занятости от 30.07.2021 № ПГ/21145-6-1, в соответствии с абзацем восьмым части первой статьи 76 ТК РФ, пунктом 2 статьи 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157 «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» указано, что в случае отсутствия у работодателя документального подтверждения прохождения работником вакцинации к установленному сроку работодателю необходимо издать приказ об отстранении работника без сохранения заработной платы в случае отказа работника пройти вакцинацию без уважительной причины (при отсутствии сведений о противопоказаниях к вакцинации). При этом согласно части 2 статьи 157 ТК РФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Отсюда, используя аналогию закона (понимая ее как решение конкретной ситуации путем применения нормы закона, регулирующей сходные отношения), руководствуясь абзацами 8, 10 статьи 76, частью 2 статьи 157 ТК РФ, можно прийти к выводу, что работодатель обязан отстранить от работы такого работника с оплатой в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Для сведения: возможность применения аналогии закона предусмотрена рядом нормативных актов (п. 1 ст. 6, п. 2 ст. 421 ГК РФ; ст. 5 СК РФ; ч. 1 ст. 7 ЖК РФ; ч. 3 ст. 11 ГПК РФ; ч. 5 ст. 3 АПК РФ; ч. 4 ст. 2 КАС РФ).

При этом трудовое законодательство прямо не предусматривает возможность применения аналогии закона к трудовым отношениям.

Официальных разъяснений, указывающих на возможность оплаты периода отстранения работника от работы в связи непрохождением своевременной вакцинации против коронавирусной инфекции, в случаях, когда прививки не сделаны работником по причинам, не зависящим ни от работодателя, ни от работника, обнаружить не удалось. Одновременно нельзя также исключать, что органы финансового контроля сочтут оплату работодателем времени простоя работника в связи с непрохождением вакцинации необоснованной.

## **8. Как отстранить работника от работы в связи с непрохождением вакцинации против коронавирусной инфекции?**

**Ответ:** процедура отстранения работника от работы нормативно не урегулирована, обычно применяется следующий порядок.

### 1. Выявление и фиксация основания для отстранения.

- получение от работника объяснений по факту отсутствия вакцинации (уведомление о даче объяснений должно быть выдано работнику в письменной виде, при отказе от дачи объяснений составляется соответствующий акт);
- получение от работника письменного отказа от прохождения вакцинации или письменного обязательства пройти вакцинацию (в случае отказа работника составляется соответствующий акт);
- составление акта о непрохождении работником вакцинации против коронавирусной инфекции.

### 2. Подготовка непосредственным руководителем работника служебной записки на имя руководителя работодателя.

3. Оформление приказа об отстранении (составляется в свободной форме; необходимо указать основание для отстранения и период; по возможности сделать ссылки на первичные документы, на основании которых проводится отстранение).

### 4. Заполнение табеля учета использования рабочего времени.

В табеле указывают буквенный или цифровой код в зависимости от порядка оплаты данного периода (отстранение от работы с оплатой – НО (либо 34), без начисления зарплаты – НБ (либо 35).

### 5. Внесение записи об отстранении работника в личную карточку (форма N Т-2).

6. Ознакомление работника с приказом об отстранении от работы под подпись (в случае отказа работника от ознакомления с приказом составляется соответствующий акт, на приказе делается соответствующая отметка).

7. Оформление приказа о допуске к работе по окончании периода отстранения, ознакомление работника с приказом (в случае отказа работника от ознакомления с приказом составляется соответствующий акт, на приказе делается соответствующая отметка).

В приказе о допуске к работе обязательно указывается дата, с которой следует приступить к работе.

В трудовую книжку в случае ее ведения запись об отстранении не вносится. Это не предусмотрено ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 и Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69. В сведения о трудовой деятельности также не включается информация об отстранении (ч. 2 ст. 66.1 ТК РФ).

При этом порядок отстранения в каждом конкретном случае определяется фактическими обстоятельствами (в частности, наличием оснований для отстранения), учет которых обязателен для работодателя.

## **9. Нужно ли оплачивать больничный лист в период отстранения сотрудника от работы?**

**Ответ:** нет, не нужно.

При отстранении работника от работы без начисления работнику заработной платы пособие по временной нетрудоспособности за период нетрудоспособности, возникший во время такого простоя, работнику не назначается и не выплачивается.

Пособие не назначается за период отстранения от работы в соответствии с законодательством РФ, если за этот период не начисляется зарплата (пункт 2 части 1 статьи 9 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», подпункт «б» пункта 17 Положения об исчислении пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством).

Обстоятельства, в силу которых сотрудник должен быть отстранен от работы или не допущен к ней, а также порядок оплаты времени отстранения от работы определены статьей 76 ТК РФ.

Таким образом, оплачивать больничный, который сотрудник представил за период отстранения от работы без оплаты, на основании статьи 76 ТК РФ, не нужно.

## **10. Подлежит ли отстранению работник, прошедший вакцинацию вакцинами против коронавируса Moderna или BioNTech/Pfizer?**

**Ответ:** да, подлежит.

Привитым против коронавирусной инфекции считаются лица, получившие законченный курс вакцинации (лица, получившие профилактическую прививку вакциной от новой коронавирусной инфекции, прошедшей государственную регистрацию в России, информация о вакцинации которых внесена в регистр вакцинированных)

Соответственно, работник, прошедший вакцинацию иными вакцинами против новой коронавирусной инфекции, подлежит отстранению от работы (абзац 8 статьи 76 ТК РФ).

## **11. Ответственность за нарушение законодательства в части обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.**

Согласно положениям части 2 статьи 6.3 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации действия, связанные с нарушением законодательства в области

обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившиеся в нарушении действующих санитарных и гигиенических правил, совершенные в период функционирования режима чрезвычайной ситуации или в случае угрозы распространения заболевания, которое представляет опасность для окружающих, либо в период осуществления ограничительных мероприятий (карантина) на соответствующей территории, либо невыполнение в установленный срок выданного законного предписания (постановления) или требования уполномоченных органов (должностных лиц), осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, о проведении санитарно-противоэпидемических мероприятий влекут наложение административного штрафа в размере от 15 тыс. до 500 тыс. рублей, налагаемого на граждан либо юридических лиц, которые привлекаются к административной ответственности. Кроме того, в отношении юридического лица может быть применено административное наказание в виде административного приостановления деятельности на срок до девяноста суток.

Согласно положениям части 2 статьи 6.3 КоАП РФ действия (бездействие), предусмотренные частью 2 настоящей статьи, повлекшие причинение вреда здоровью человека или смерть человека, если эти действия (бездействие) не содержат уголовно наказуемого деяния, влекут наложение административного штрафа на граждан в размере от 150 тыс. до 300 тыс. рублей; на должностных лиц – от 300 тыс. до 500 тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 500 тыс. до 1 млн рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц – от 500 тыс. до 1 млн рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Ответственность по части 3 статьи 6.3 КоАП РФ наступает, если из-за нарушения санитарно-эпидемиологических правил причинен вред здоровью одного или нескольких лиц, но не установлено массовое заболевание или отравление людей либо угроза наступления таких последствий (часть 1 статьи 236 Уголовного кодекса РФ). Если такое нарушение повлекло по неосторожности смерть человека, то привлекут по части 2 статьи 236 Уголовного кодекса РФ.

Государственная инспекция труда сможет привлечь также за нарушение статьи 5.27 КоАП РФ «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» за несоблюдение норм статьи 76 ТК РФ (например, если работодатель не отстранит от работы непривившихся сотрудников из тех сфер, которые указаны в Постановлении N 1).

#### **Разъяснения подготовлены с использованием следующих источников:**

- материалы справочных информационных систем «КонсультантПлюс» и «Гарант»
- Письмо Минпросвещения России от 24.09.2020 N МП-П-3394 «О рассмотрении обращения» (вместе с «Информационной справкой о результатах рассмотрения обращения депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»)
- Письмо Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 1 марта 2021 г. N 02/3835-2021-32 «Об иммунизации сотрудников образовательных организаций»



- пресс-релиз Департамента здравоохранения г. Москвы от 24.06.2021 «Оперштаб Москвы и РПН ответили на главные вопросы работодателей об обязательной вакцинации 60% персонала»
- Письмо Роструда от 13.07.2021 N 1811-ТЗ «О порядке отстранения от работы работников, в том числе дистанционных, отказавшихся от вакцинации от коронавируса, и о подтверждении противопоказаний к ней»
- Письмо Минздрава России от 16.07.2021 N 30-4/И/2-11042 «О новой редакции Порядка проведения вакцинации взрослого населения против COVID-19» (вместе с «Временными методическими рекомендациями «Порядок проведения вакцинации взрослого населения против COVID-19»)
- разъяснения Минтруда России, Роспотребнадзора «Разъяснения по организации вакцинации в организованных рабочих коллективах (трудовых коллективах) и порядку учета процента вакцинированных» (вместе с «Рекомендациями действий для работодателей при принятии главными санитарными врачами субъектов Российской Федерации решений о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям (в виде мотивированных постановлений о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан)»), направлены Письмом Минтруда России от 23.07.2021 N 14-4/10/П-5532
- Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 30 июля 2021 г. N ПГ/21145-6-1 Об основаниях для отстранения работников, непривитых от COVID-19
- Апелляционное определение Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ от 20.07.2021 N АПЛ21-218 «Об оставлении без изменения решения Верховного Суда РФ от 15.04.2021 N АКПИ21-77, которым было оставлено без удовлетворения заявление о признании недействующим Постановления Правительства РФ от 31.01.2020 N 66 «О внесении изменения в перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих»
- консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Нижегородской обл., 2021 г. (вопрос «В каком порядке работодатель проводит вакцинацию работников?»)
- Письмо Минтруда России от 10.08.2021 N 14-2/ООГ-7691

## **Контакты**

МГО Общероссийского Профсоюза образования:

8 800 555 25 72 (бесплатная горячая линия)

Центр правовой поддержки «Профзащита»:

8 495 688 50 38, 8 968 322 20 70

Номера для держателей карт проекта «Профконсалтинг»: 8 903 798 04 03, 8 916 263 52 15