

Когда работодатели могут требовать от сотрудников прививку от COVID

Зульфия БУРНАШЕВА, заместитель главного редактора журнала «Справочник кадровика»

Минздрав внес вакцинацию от коронавирусной инфекции в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям. Работодатели решили, что срочно должны вакцинировать своих сотрудников, иначе оштрафуют. Из статьи узнаете, когда компания вправе требовать от работников сделать прививку от коронавируса и что делать, если работник отказывается от вакцинации.

В каких случаях прививка от коронавируса обязательна

Любая прививка, даже если ее включили в национальный календарь или календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям, является добровольной. Граждане вправе отказаться от нее в письменной форме ([п. 1](#) ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», далее — Закон № 157-ФЗ; [приказ Минздрава от 21.03.2014 № 125н](#)). При этом в отдельных случаях прививка — условие допуска к работе.

Без прививки работодатель обязан отказать в приеме на работу или отстранить от нее, если:

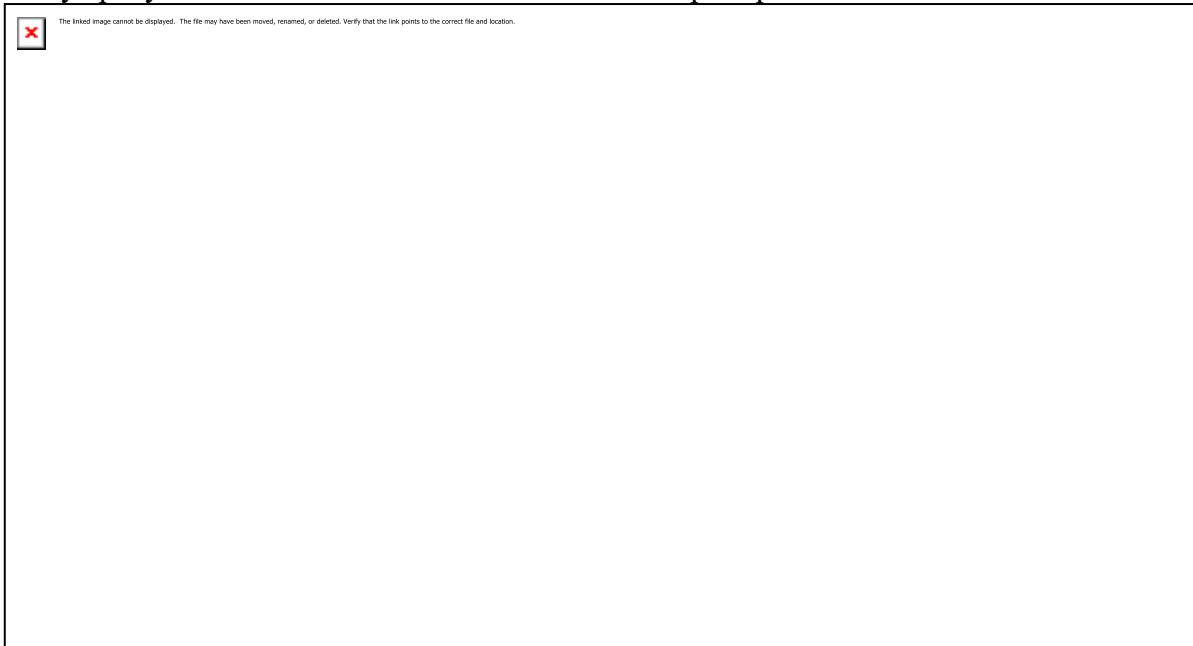
- работа связана с высоким риском заболевания инфекционными болезнями. Перечень таких работ утвердили [постановлением Правительства от 15.07.1999 № 825](#);
- необходимость прививки прописали в национальном календаре профилактических прививок или в календаре прививок по эпидпоказаниям, приложения [1](#) и [2](#) к приказу Минздрава от 21.03.2014 № 125н.

Решение о прививках по эпидпоказаниям принимают Главный государственный санитарный врач РФ, главные государственные санитарные врачи субъектов РФ или их заместители, если есть угроза возникновения и распространения инфекционных болезней ([подп. 6](#) п. 1 ст. 51 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ; [п. 2](#) ст. 10 Закона № 157-ФЗ).

Минздрав включил прививку от COVID-19 в календарь прививок по эпидпоказаниям, а не в национальный календарь прививок. Следовательно, отстранять от работы непривитых от коронавируса работников можно, только если главные государственные санитарные врачи или их замы вынесут мотивированные постановления о проведении профилактической прививки от коронавируса (письма Роспотребнадзора [от 02.03.2021 № 09-3748-2021-40](#) и [от 01.03.2021 № 02/3835-2021-32](#)).

Минтруд в своем [письме от 04.03.2021 № 14-2/10/В-2314](#) поддерживает мнение Роспотребнадзора. Также ведомство предложило исключить из календаря профилактических прививок по эпидпоказаниям лиц, которые в период эпидемии работают дистанционно. Предложение направили в Минздрав.

Кому требуется вакцинация от COVID по календарю прививок по эпидпоказаниям



Как организовать обязательную вакцинацию

Обратите внимание

Безопасность вакцин — объект постоянного контроля. Для выявления неблагоприятных реакций ведут непрерывный мониторинг (по данным ВОЗ)

Инструкции, как вакцинировать сотрудников, если прививка стала обязательной, в законе нет. Чтобы организовать процедуру, воспользуйтесь алгоритмом.

Шаг 1. Издайте [приказ](#) об иммунизации против коронавируса. Пропишите, кто в какие сроки должен пройти вакцинацию. Ознакомьте сотрудников с приказом под подпись. Объясните последствия отказа от прививки.

Шаг 2. Проконсультируйте сотрудников, куда они должны обратиться, чтобы сделать прививку, если не можете провести вакцинацию централизованно. Например, в Москве сотрудник может записаться на вакцинацию на портале mos.ru и emias.info, в мобильных приложениях «Госуслуги Москвы», «Моя Москва» и «ЕМИАС.ИНФО», через информационные киоски в поликлиниках или по телефону.

Шаг 3. Попросите представить документы, которые подтверждают, что сотрудники сделали прививку от коронавируса, например, сертификат о профилактических прививках. Требовать такой документ вы не вправе, но принести его — в интересах сотрудников.

Шаг 4. Предложите сдать анализ на наличие антител и принести результаты, если у сотрудника нет документа о прививке или он переболел коронавирусом.

Если сотрудник переболел за полгода до даты вакцинации, делать прививку не рекомендуют. Поэтому исключите таких сотрудников из списка тех, кто должен пройти вакцинацию. Если сотрудник переболел коронавирусом больше чем полгода назад,

направьте его на тестирование на уровень антител. Если тест покажет позитивный результат на антитела, прививка не нужна.

Шаг 5. Возьмите письменный отказ, если сотрудники откажутся представить документы, делать анализ на антитела или саму прививку. Этот документ позволит доказать, что вы предприняли все меры, чтобы выполнить санитарно-эпидемиологические требования.

Унифицированной формы отказа нет. Сотрудник пишет его в произвольной форме. Не требуйте объяснять причину отказа. Работник не обязан рассказывать, почему не хочет делать прививку. Можете подготовить шаблон такого отказа, чтобы не объяснять каждому, что писать. Например, работники могут использовать формулировку «На основании пункта 1 статьи 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ „Об иммунопрофилактике инфекционных болезней“ я отказываюсь от прививки против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2».

Сотрудников, которые отказались от вакцинации, отстраняют от работы со ссылкой на [пункт 2](#) статьи 5 Закона № 157-ФЗ, [абз. 8](#) ч. 1 ст. 76 ТК. Зарплату за время отстранения таким работникам не начисляют.

Пример. Прививку от коронавируса нельзя делать, если сотрудница беременна или кормит ребенка, несовершеннолетним сотрудникам, которым не исполнилось 18 лет, и тем, у кого есть:

- тяжелые аллергические реакции в анамнезе;
- повышенная чувствительность к компонентам, которые входят в состав вакцины;
- острые инфекционные заболевания — грипп, ОРВИ и др;
- любые заболевания в острой фазе, в том числе хронические.

Если непривитого сотрудника допустите до работы в период режима чрезвычайной ситуации или карантина, при возникновении угрозы распространения опасного заболевания штраф составит 500 тыс. руб. ([ч. 2 ст. 6.3](#) КоАП).

20 тыс. руб. заплатит работодатель, если допустит к работе сотрудника без обязательной прививки ([ч. 1 ст. 6.3](#) КоАП)

Можно ли привлечь к дисциплинарной ответственности за отказ от вакцинации

Однозначного ответа на вопрос о том, можно ли привлечь к дисциплинарной ответственности работника, который отказывается от «обязательной» вакцинации, нет. С одной стороны, если вакцинирование является условием допуска к работе, такой отказ можно рассматривать как дисциплинарный проступок. С другой — сотрудник, который отказался делать прививку, реализует свое законное право по [пункту 1](#) статьи 5 Закона № 157-ФЗ.

Разъяснений государственных органов или сложившейся судебной практики по вопросу нет, поэтому привлекать работников, отказавшихся от прививки, к дисциплинарной ответственности не рекомендуем. Также не стоит прописывать обязанность работников вакцинироваться в локальных актах.