[Новости (подготовлено экспертами компании "Гарант")](http://internet.garant.ru/document/redirect/57401938/0)

**Июль 2021 года**

**27 июля 2021 года**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | |
|  | **Вакцинация от COVID-19 и отстранение от работы: совместные разъяснения Минтруда и Роспотребнадзора** |  |
|  | | |

[Совместные разъяснения Минтруда России и Роспотребнадзора по организации вакцинации в организованных рабочих коллективах (трудовых коллективах) и порядку учёта процента вакцинированных](http://internet.garant.ru/document/redirect/401528680/0)

Минтруд и Роспотребнадзор подготовили разъяснения по организации вакцинации в рабочих коллективах. По состоянию на 23.07.2021 в [35 субъектах](http://internet.garant.ru/document/redirect/77311703/0) Российской Федерации приняты постановления главных государственных санитарных врачей о проведении профилактических прививок от COVID-19. В связи с этим **работодателям рекомендуется довести до работников информацию об эффективности вакцинации, о вакцинах, применяемых в России, о пунктах вакцинации**.

Также сообщается, что **"в постановлениях главных государственных санитарных врачей субъектов Российской Федерации определены категории (группы) граждан, так называемых "групп риска", которые по роду своей профессиональной деятельности сталкиваются с большим количеством людей, и должны пройти вакцинацию".** В обоснование данного утверждения приводятся [пп. 6 п. 1 ст. 51](http://internet.garant.ru/document/redirect/12115118/51016) Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ и [п. 2 ст. 10](http://internet.garant.ru/document/redirect/12113020/140) Федерального закона от 17.09.1998 N 157. [Пункт 2 ст. 10](http://internet.garant.ru/document/redirect/12113020/140) Закона 157-ФЗ действительно говорит о праве главных санитарных врачей субъектов РФ принимать решения о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям. Однако согласно [п. 3](http://internet.garant.ru/document/redirect/12113020/150) этой же статьи сроки проведения профилактических прививок и категории граждан, подлежащих обязательной вакцинации, утверждаются Минздравом России. Между тем, как видим, органы госвласти данный пункт игнорируют и не обращают внимание на то, что постановления главных санитарных врачей субъектов РФ, как правило, содержат более широкий перечень категорий работников, чем тот, который содержится в [приказе](http://internet.garant.ru/document/redirect/75062218/0) Минздрава о включении вакцинации против COVID-19 в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям.

Далее в разъяснениях говорится о том, что при вынесении постановлений **главных государственных санитарных врачей субъектов РФ граждане, подлежащие вакцинации, вправе отказаться от прививок, но в этом случае они должны быть отстранены от выполняемых работ на период эпидемиологического неблагополучия. Основанием для отстранения, по мнению чиновников, являются положения** [п. 2 ст. 5](http://internet.garant.ru/document/redirect/12113020/52) **Закона N 157-ФЗ и** [абзаца восьмого части первой ст. 76](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/76107) **ТК РФ.**

Отметим, что отстранение от работ в случаях, не предусмотренных [статьей 76](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/76) ТК РФ, не допускается. Такого основания для отстранения от работы, как отсутствие профилактических прививок, сама [статья 76](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/76) ТК РФ не содержит. [Абзац восьмой части первой ст. 76](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/76107) ТК РФ позволяет отстранять от работы в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (то есть актами федерального уровня). Возможности устанавливать случаи отстранения от работы на основании постановлений субъектов РФ Трудовой кодекс РФ не предусматривает. К тому же, и сами постановления главных санитарных врачей субъектов РФ ничего про отстранение от работы не говорят. Согласно же [п. 2 ст. 5](http://internet.garant.ru/document/redirect/12113020/52) Закона N 157-ФЗ отсутствие профилактических прививок влечет отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями. [Перечень](http://internet.garant.ru/document/redirect/12116330/1000) таких работ утвержден постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 N 825. Оснований для отстранения от иных видов работ по причине отсутствия профилактических прививок федеральное законодательство не содержит (см., например, [постановление](http://internet.garant.ru/document/redirect/64453729/0) Семнадцатого ААС от 02.06.2021 N 17АП-4570/21, о котором мы писали [ранее](#sub_202107083)).

Следующее утверждение: **"для стабилизации ситуации 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)".** В связи с этим напомним, что действующее законодательство не позволяет главным санитарным врачам возлагать обязанности по проведению вакцинации на работодателя. В соответствии с [п. 1 ст. 8](http://internet.garant.ru/document/redirect/12113020/90) Закона 157-ФЗ осуществление иммунопрофилактики обеспечивают Минздрав России, Роспотребнадзор и органы исполнительной власти субъектов РФ в сфере здравоохранения, работодатели в этом списке не упомянуты. Полномочиями устанавливать обязательные для исполнения гражданами и организациями правила поведения при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации наделены Правительство РФ и органы власти субъекта РФ ([пп. "а.1" ст. 10](http://internet.garant.ru/document/redirect/10107960/10011), [пп. "у" п. 1 ст. 11](http://internet.garant.ru/document/redirect/10107960/11118) Федерального закона от 21.12.1994 N 68-ФЗ), а не главные санитарные врачи субъектов РФ, которые являются руководителями территориальных органов Роспотребнадзора ([п. 3 ст. 46](http://internet.garant.ru/document/redirect/12115118/4603) Закона N 52-ФЗ).

Однако, как видим, несмотря ни на что органы госвласти настаивают на обязанности работодателя обеспечить вакцинацию сотрудников и даже дают рекомендации по расчету процента вакцинированных работников. По мнению чиновников, **не привитые, имеющие медицинские противопоказания, и прочие должны составлять не более 20% от списочного состава работающих.** К прочим в том числе могут относиться работники:

направленные организацией на обучение с отрывом от работы;

находящиеся в простоях, а также в не известных трудовому законодательству "неоплаченных отпусках по инициативе работодателя";

находящиеся в отпусках по беременности и родам, в отпусках в связи с усыновлением ребенка, а также в отпуске по уходу за ребенком;

обучающиеся в образовательных организациях и находящиеся в "дополнительном отпуске без сохранения заработной платы", а также работники, поступающие в образовательные организации, находящиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов;

не явившиеся на работу по болезни;

находящиеся в длительных служебных командировках за границей.

**Расчет процента вакцинированных** рекомендуется осуществлять в следующем порядке:

1) кадровое подразделение организации составляет список всех работников;

2) работник, прошедший вакцинацию представляет информацию о вакцинации в кадровое подразделение организации. При этом уточняется, что данные о прохождении/непрохождении вакцинации относятся к персональным данным и не подлежат распространению без согласия работника;

3) на основе данных из первого и второго пунктов определяется процент вакцинированных.

Также приводятся рекомендации о порядке действий работодателей при введении обязательной вакцинации в регионе: **определение перечня работников, подлежащих вакцинации, издание приказа, ознакомление работников с приказом, организация прохождения вакцинации централизованно или обеспечение работникам возможности пройти вакцинации самостоятельно в течение рабочего времени с сохранением за работником заработной платы в период вакцинации.**

Напомним, заработная плата по своему определению, приведенному в [ст. 129](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/129) ТК РФ, является вознаграждением за труд, следовательно, без труда не может быть заработной платы, кроме того, заработная плата не является фиксированной величиной, поскольку включает в себя в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, размер которых зависит от конкретных условий выполнения работы и ее результатов. Определить размер заработной платы можно только по итогам работы, а значит, совершенно неясно, что сохранять за работником, который работу не осуществляет. Для решения этой проблемы в трудовом законодательстве существует институт сохранения среднего заработка. К нему и прибегает законодатель в ситуациях, когда необходимо обеспечить выплату заработка работнику, который по тем или иным причинам не может выполнять работу в определенный период (например, в случае прохождения работником обязательного [медосмотра](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/1851)). Тем не менее Минтруд и Роспотребнадзор рекомендуют сохранять за работниками в период вакцинации именно заработную плату.

Далее, по мнению специалистов Минтруда и Роспотребнадзора, "если трудовая функция может быть выполнена дистанционно, **работодатель вправе предложить работнику выполнение работы дистанционно** либо по собственной инициативе работника временно перевести его на дистанционную работу в порядке и по основаниям, предусмотренным [статьей 312.9](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/31209) ТК РФ. **Таким правом преимущественно необходимо воспользоваться в отношении работников, имеющих противопоказания к проведению профилактической прививки".**

Получается, что работников, которым вакцинация противопоказана, отстранять от работы не требуется. Вместе с тем [статья 76](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/76) ТК РФ предписывает отстранять от работы при возникновении перечисленных в ней обстоятельств независимо от того, возникли эти обстоятельства по вине работника или без его вины. Кроме того, отстранение от работы при наличии оснований является не правом, а обязанностью работодателя, однако в разъяснениях говорится о возможности перевода работников на дистанционную работу (преимущественно имеющих противопоказания к вакцинации) и о необходимости указать в приказе об организации проведения прививок информацию о "**возможности** отстранения работника".

К сожалению, как видим, разъяснения Минтруда и Роспотребнадзора по вакцинации работников, как и письма Роструда, вызывают сомнения в их законности. Тем не менее работодатели под угрозой приостановления деятельности скорее всего будут такие разъяснения соблюдать.

Рекомендуем:

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Аналитические материалы ГАРАНТа**  [Обязан ли работодатель освободить работника от работы в связи с вакцинацией?](http://internet.garant.ru/document/redirect/77399693/0)  [Может ли работодатель организовать проведение вакцинации работников на своей территории?](http://internet.garant.ru/document/redirect/77399694/0)  [Может ли работодатель требовать от работников письменный отказ от вакцинации?](http://internet.garant.ru/document/redirect/77399695/0) |
|  | **Справочная информация**  [Справка о введении субъектами РФ обязательной вакцинации против COVID-19](http://internet.garant.ru/document/redirect/77311703/0) |
|  | **Образцы документов**  - [Приказ об отстранении от работы ввиду отсутствия прививок против COVID-19;](http://internet.garant.ru/document/redirect/55738268/0)  - [Уведомление об отстранении от работы ввиду отсутствия прививок против COVID-19](http://internet.garant.ru/document/redirect/55738270/0);  - Приказ о предоставлении работнику (работникам), проходящим вакцинацию от COVID-19, дополнительного дня отдыха с сохранением зарплаты в день вакцинации и в день, следующий за днем вакцинации;  - [Приказ о предоставлении работнику, проходящему вакцинацию от COVID-19, дополнительного дня отпуска](http://internet.garant.ru/document/redirect/55738138/0);  - [Заявление о предоставлении работнику дополнительных дней отдыха с сохранением зарплаты в связи с прохождением вакцинации от COVID-19](http://internet.garant.ru/document/redirect/55738130/0);  - [Заявление о продлении отпуска работнику в связи с прохождением вакцинации от COVID-19](http://internet.garant.ru/document/redirect/55738132/0);  - [Приказ о проведении вакцинации работников против COVID-19](http://internet.garant.ru/document/redirect/55738126/0);  - [Уведомление о необходимости проведения вакцинации работников против COVID-19](http://internet.garant.ru/document/redirect/55738128/0);  - [Отказ работника от проведения вакцинации против COVID-19](http://internet.garant.ru/document/redirect/55738124/0) |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_