



**УПОЛНОМОЧЕННЫЙ ПО ЗАЩИТЕ
ПРАВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ
В ЗАБАЙКАЛЬСКОМ КРАЕ**



ПАМЯТКА ПО ВАКЦИНАЦИИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

**В СВЯЗИ С ПРИНЯТИЕМ ПОСТАНОВЛЕНИЯ
ГЛАВНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО САНИТАРНОГО ВРАЧА ПО
ЗАБАЙКАЛЬСКОМУ КРАЮ ОТ 27 ИЮНЯ 2021 ГОДА № 535
«О ПРОВЕДЕНИИ ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ ПРИВИВОК ОТДЕЛЬНЫМ
ГРУППАМ ГРАЖДАН ПО ЭПИДЕМИЧЕСКИМ ПОКАЗАНИЯМ»**

****ДЛЯ СОСТАВЛЕНИЯ НАСТОЯЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЙ ИСПОЛЬЗОВАНЫ, В ТОМ ЧИСЛЕ
КОММЕНТАРИИ «ПЕПЕЛЯЕВ ГРУПП» И ОПЕРАТИВНОГО ШТАБА ПО КОНТРОЛЮ И
МОНИТОРИНГУ СИТУАЦИИ С КОРОНАВИРУСОМ В МОСКВЕ***

ОБЯЗАН ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЕСПЕЧИТЬ ВАКЦИНАЦИЮ ОТ COVID-19 РАБОТНИКОВ, ВХОДЯЩИХ В ПЕРЕЧЕНЬ СФЕР, УТВЕРЖДЕННЫХ ПОСТАНОВЛЕНИЕМ?

Да, обязан.

Граждане, а также работодатели обязаны выполнять требования санитарного законодательства, а также постановлений, предписаний осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор должностных лиц (ст. 10, ст. 11 Федерального закона № 52-ФЗ).

Работодатели обязаны проводить санитарно противоэпидемические (профилактические) мероприятия. К ним относятся, в том числе, и профилактические прививки, проводимые в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний (п. 2 ст. 25, п. п. 1 и 3 ст. 29, ст. 35 Федерального Закона № 52-ФЗ).

Профилактика инфекционных заболеваний осуществляется работодателями, в частности, путем осуществления программы иммунопрофилактики инфекционных болезней в соответствии с национальным календарем профилактических прививок, которые доступны для всех граждан и проводятся бесплатно (ч. 1 ст. 30 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ, п. 2 ст. 4 Закона № 157-ФЗ). Прививки от COVID-19 включены в национальный календарь профилактических прививок, утвержденный Приказом Минздрава России от 21.03.2014 № 125н.

Также работодатель обязан обеспечить безопасные для работников условия и охрану труда, в том числе и путем проведения санитарно-противоэпидемических (профилактические) мероприятий, т.е. организационных, административных, медико-санитарных и иных мер, направленных на предотвращение возникновения и распространения инфекционных заболеваний и их ликвидацию (ч. 1 ст. 209, ст. 212 Трудового Кодекса РФ).

НА КОГО РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ПОСТАНОВЛЕНИЕ И КАКИЕ ТРЕБОВАНИЯ УСТАНОВЛИВАЕТ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИП?

Постановление применяется только к организациям, осуществляющим деятельность на территории Забайкальского края в сферах, указанных в п.1 Постановления:

- здравоохранение,
- образование, включая работников летних оздоровительных учреждений стационарного типа,
- социальная защита и соцобслуживание,
- торговля,
- общественное питание,
- транспорт общего пользования и СТО,
- ЖКХ и энергетика,
- клиентские подразделения финансовых организаций, почта, МФЦ,
- культура, досуг и спорт,
- государственные и гражданские служащие, муниципальные служащие.

Пункт 2 Постановления устанавливает два требования для руководителей организаций и ИП:

1. Организовать проведение профилактических прививок не менее 60% от общей численности сотрудников, работающих по трудовому или гражданско-правовому договору.
2. Усилить информационно-разъяснительную работу среди сотрудников по вопросам профилактики новой коронавирусной инфекции, обратив особое внимание на необходимость проведения профилактических прививок.

КАКИЕ ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ ДОЛЖЕН ПРИНЯТЬ РАБОДАТЕЛЬ ДЛЯ ИСПОЛНЕНИЯ ПОСТАНОВЛЕНИЯ?

Организациям, индивидуальным предпринимателям следует предпринять следующие основные действия:

- Определить, применимо ли данное Постановление, исходя из указанных в нем сфер деятельности. Рекомендуется руководствоваться не только кодами ОКВЭД (как основными, так и дополнительными), но и фактически осуществляемыми видами деятельности.

- Издать приказ или иной локальный нормативный акт, которым определить меры и действия по организации вакцинации (на основании ст. 22 ТК РФ), назначить ответственных за это должностных лиц, ознакомить сотрудников (часть вторая ст. 21 ТК РФ). Например, можно заключить договор с медицинской организацией, определив порядок взаимодействия, направить списки работников для вакцинации. Сформулировать дополнительные гарантии для работников, проходящих вакцинацию.

- Распространить среди сотрудников материалы о профилактических прививках, подчеркнув важность вакцинации. Также можно пригласить медицинских специалистов, которые ответят на вопросы сотрудников. Разъяснить важность вакцинации в целом и возможные последствия для компании и ее сотрудников, если не будет достигнуто 60% вакцинированных.

КАКИЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕДУСМОТРЕНЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ДЛЯ ОТСТРАНЕНИЯ ОТ РАБОТЫ В СЛУЧАЕ ОТКАЗА СОТРУДНИКА СТАВИТЬ ПРИВИВКУ?

Отказ от проведения вакцинации работник должен изложить в письменном виде.

Ст. 76 ТК РФ установлено, что в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан отстранить сотрудника от работы.

Граждане имеют право на отказ от профилактических прививок, правовые последствия могут быть связаны с временным отказом в приеме на работу или отстранением от работ в случае, если выполнение таких работ требует обязательного проведения профилактических прививок (п. 1 ст. 5 Закона № 157-ФЗ Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»).

Прививка становится обязательной, если в субъекте вынесено соответствующее Постановление главного санитарного врача о вакцинации отдельных граждан или категорий граждан. Это постановление в Забайкальском крае принято.

Однако все-таки необходимо убеждать сотрудников, но при этом не принуждать к вакцинации. Наоборот, рекомендуется мотивировать их и разъяснять негативные последствия отказа от прививки.

Обратите внимание, что только медицинская организация вправе установить, позволяет ли состояние здоровья работника пройти вакцинацию, и имеются ли противопоказания. Работодатель не может давать такие заключения, поскольку не обладает специальными познаниями в данной области. Задача работодателя – максимально обеспечить работников информацией и создать условия.

ВОЗМОЖНО ЛИ УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА, ОТКАЗАВШЕГОСЯ ОТ ОБЯЗАТЕЛЬНОЙ ВАКЦИНАЦИИ?

Нет, невозможно.

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ РАБОТНИК УКЛОНЯЕТСЯ ОТ ОФОРМЛЕНИЯ ПИСЬМЕННОГО ОТКАЗА ОТ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ ПРИВИВКИ?

Если сотрудник откажется выполнять требования локального нормативного акта работодателя о мерах, связанных с вакцинацией (к примеру, будет уклоняться от посещения обязательных тренингов, организованных работодателем и др.), можно применить меры дисциплинарного воздействия (замечание либо выговор) в соответствии со ст.ст. 192-193 Трудового кодекса РФ.

В случае уклонения работника (сотрудника) от оформления письменного отказа от проведения прививки работодателю необходимо зафиксировать этот факт, составив в письменной форме соответствующий акт.

Если организация не достигнет 60% вакцинированных, то по мнению Минтруда, а также Онлайн инспекции, отказавшихся от вакцинации работников можно будет отстранять. При таком отстранении работнику заработная плата не выплачивается, а отстранение продолжается до тех пор, пока сотрудник не пройдет вакцинацию либо не будут сняты ограничительные меры.

КАКИЕ САНКЦИИ ОЖИДАЮТ РАБОТОДАТЕЛЯ В СЛУЧАЕ НЕСОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЯ О КОЛИЧЕСТВЕ ВАКЦИНИРОВАННЫХ СОТРУДНИКОВ?

В силу ч. 2,3 ст. 6.3 КоАП РФ за нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий предусмотрено:

- наложение административного штрафа на должностных лиц - от 50 000 до 150 000 рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица - от 50 000 до 150 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;
- на юридических лиц - от 200 000 до 500 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.