**Алгоритм действий работника.**

1. Проверить, входит ли выполняемая им работа в перечень Постановления Правительства РФ от 15 июля 1999 г. N 825 "Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок" (далее - Перечень 825).

В пункте 12 Перечня 825 указаны работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

* В пункте 12 Перечня 825 подразумеваются любые должности штатных сотрудников образовательной организации.
* Смотрим - работа осуществляется непосредственно в образовательной организации или в другом месте? Удаленная работа под пункт 12 Перечня не попадает, т.к. при работе из дома отсутствует риск заболевания инфекционными болезнями.
1. Проверить есть ли в Вашем регионе Постановления главных санитарных врачей об обязательной вакцинации лиц, работа которых связана с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.
* В тех регионах, где выпущены соответствующие Постановления санитарных врачей, отстранение от работы по закону возможно только для категорий граждан, входящих в Перечень 825.
* Если Постановления главного санитарного врача в вашем регионе нет, то отстранение от работы является незаконным.
1. Если вы в перечне 825 и в регионе имеется Постановление главного санитарного врача об обязательной вакцинации.
	1. Предоставить работодателю письменное заявление с просьбой организовать для Вас режим удаленной работы.

Это не освободит от обязательной вакцинации (с учетом разъяснений Роструда от 24.06.2021 и Письма Федеральной службы по труду и занятости от 13 июля 2021 г. N 1811-ТЗ дистанционные работники подлежат обязательной вакцинации, если не имеют противопоказаний), но позволит избежать отстранения от работы без выплаты заработной платы.

Согласно Письма Федеральной службы по труду и занятости от 13 июля 2021 г. N 1811-ТЗ сотрудники, работающие удаленно (дистанционно), отказавшиеся от вакцинации и не имеющие противопоказаний могут быть отстранены от работы. Тогда как в случае отказа работника от вакцинации без уважительной причины работодатель обязан отстранить от работы работника.

Могут быть отстранены и обязан отстранить - это разные вещи. Для дистанционных работников - это право работодателя, а для реально работающих – обязанность.

* 1. Получить справку о медотводе.

а) Справку о медотводе дали.

Предоставить ее работодателю.

б) Справку о медотводе не дали.

* Согласно ФЗ от 21.11.2011 года №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» Вы имеете право на выбор медицинской организации. Если Вы видите, что в поликлинике по месту жительства получить медотвод сложно, Вы вправе посетить врача частной клиники.
* Если на приеме врач отказывается давать справку, требуйте от него письменный отказ. Если не предоставляет письменный отказ, идите на прием к заведующему поликлиникой и просите составить письменный отказ. Также на основании Приказа Минздрава России от 31.07.2020 N 789н "Об утверждении порядка и сроков предоставления медицинских документов (их копий) и выписок из них" просите сделать выписку из медицинской карты с указанием Вашего заболевания.
* Далее - отказ необходимо оспорить в региональном Департаменте здравоохранения или территориальном отделении Росздравназдзора с приложением выписки из медицинской карты о Вашем заболевании.

Жалоба на отказ в выдаче справки о медотводе должна быть составлена в двух экземплярах, на втором экземпляре нужно проставить отметку о передаче жалобы в Департамент здравоохранения или Росздравнадзор.

* Предоставить работодателю заявление, в котором указать следующее: «Я имею право на медотвод. В настоящее время мной решается вопрос о получении медотвода. «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 года мною в Росздравнадор, в соответствии с законодательством РФ, подано заявление об обжаловании отказа в выдаче справки о медотводе. В связи с отсутствием ответа на указанное заявление от Росздравнадзора сообщаю о невозможности пройти процедуру вакцинации в требуемый период. Подтверждаю готовность пройти процедуру вакцинации после получения мною ответа от Росздравнадзора». Приложить к заявлению копию заявления в Департамент здравоохранения или Росздравнадзор.

Это позволит выиграть время и возможно в будущем все-таки получить медотвод.

в) Обжалование отказа в медотводе не дало результатов.

Предоставить работодателю письменное заявление об отказе от вакцинирования общего содержания. Основные доводы заявления об отказе:

- имеются противопоказания,

- отказ от участия в медицинских экспериментах,

- законодательное право на отказ от вакцинации (статья 5 Федерального закона от 17.09.1998 г. N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней", ст. 20 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»),

- факт наличия антител (пункт 6.2 Письма Минздрава России от 20 февраля 2021 N 1/И/1-1221, пункт 7.3.3 Письма Минздрава РФ от 21 января 2021 г. N 1/И/1-332),

- другие доводы.

* 1. Воспользоваться своим правом на выбор вакцины.

Это позволит выиграть время, т.к. в настоящее время несмотря на официальные заявления вице-премьера Татьяны Голиковой о том, что россияне могут выбирать, какой из вакцин прививаться от COVID-19, активно продвигается только Спутник V.

* Написать обращение в Департамент здравоохранения следующего содержания: «По требованию своего работодателя я намерен вакцинироваться против COVID-19. Я обратился по месту своего жительства в пункт вакцинации по адресу: \_\_\_\_\_\_\_. Там мне сообщили, что проводят вакцинацию только препаратом Спутник V. При этом, поскольку я имею право выбора вакцины, исходя из известных мне качественных характеристик вакцин от COVID- 19, зарегистрированных в РФ, прошу организовать мою вакцинацию вакциной \_\_\_\_\_\_ (наименование: ЭпиВакКорона, КовиВак, Спутник Лайт). Прошу сообщить, когда, в какие сроки и где я могу пройти вакцинацию в соответствии со своим выбором».

Официальный срок ответа на обращение гражданина- 30 дней.

* Пока ждем ответа от Департамента здравоохранения написать письмо работодателю следующего содержания: «В настоящее время мной решается вопрос о вакцинации препаратом \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование). «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 года мною в Департамент здравоохранения в соответствии с законодательством РФ подано заявление с просьбой предоставить информацию о пунктах вакцинации, в которых я смогу пройти вакцинацию препаратом \_\_\_\_\_ (наименование). В связи с отсутствием ответа на указанное заявление от Департамента здравоохранения сообщаю о невозможности пройти процедуру вакцинации в требуемый период. Подтверждаю готовность пройти процедуру вакцинации после получения мною ответа от Департамента здравоохранения». Приложить к заявлению копию заявления в Департамент здравоохранения.

**Алгоритм действий работодателя.**

1. Если в регионе есть Постановление главного санитарного врача об обязательной вакцинации с указанием сроков вакцинации.
	1. Вариант, когда очевидно, что сроки не выполнимы.

а) В регионах, где возможна запись в поликлинику или пункты вакцинации через интернет.

Просите прислать работников принскскрины записи (или письмо электронной почты) на вакцинацию с датами, стоящими в календаре гораздо позднее дат обязательной вакцинации, предусмотренных Постановлением главного санитарного врача.

Такие принскрины защитят работодателя от возможного штрафа за нарушение сроков обязательной вакцинации, так как являются обстоятельствами, за которые работодатель не отвечает - работодатель обязан организовать, но проводит вакцинацию медицинское учреждение.

б) В регионах, где нет электронной записи в поликлиники.

Просите работника написать заявление: «Прошу предоставить мне 3 оплачиваемых выходных дня для прохождения обязательной вакцинации в связи с тем, что в поликлинике/ пункте вакцинации многочасовые очереди». Поставить на заявлении визу: «Отказать. Внутренними локальными актами организации предоставление дополнительных дней отдыха не предусмотрено».

* 1. Вариант, когда в регионе не достаточно вакцины.

Если сотрудники жалуются, что пытаются попасть в пункты вакцинации, но там говорят, что нет достаточных доз вакцины, необходимо написать заявление в Департамент здравоохранения своего региона с указанием, что в регионе отсутствует вакцина в необходимых количествах и просьбой дать разъяснения когда ваши сотрудники смогут исполнить требования санитарного законодательства по обязательной вакцинации.

Такая переписка защитит работодателя от возможного штрафа за нарушение сроков обязательной вакцинации.

1. Вариант, если Вы не выполнили план по вакцинации и к Вам пришел инспектор Роспотребнадзора и вынес Предписание с требованием соблюдения санитарных норм и проведения вакцинации сотрудников.

Обратиться в Арбитражный суд с жалобой на признание незаконным предписания. Суть обжалования: доказать, что Вы приняли все меры, направленные на выполнение положений санитарного законодательства (издали приказ, провели совещание, оповестили работников, заключили договор с медицинской организацией, получили от работников отказы от вакцинации, вели переписку по наличию вакцины в регионе, получали от работников сообщения с датами плановой записи на вакцинацию).

1. Стандартная схема действий работодателя:
* Издать приказ о проведении массовой вакцинации в организации или письменные уведомления работникам под роспись о необходимости пройти вакцинацию.
* Собрать у работников письменные отказы от вакцинации (общего содержания или основанные на медотводе).
* По возможности перевести работников на дистанционную работу.

Согласно Письма Федеральной службы по труду и занятости от 13 июля 2021 г. N 1811-ТЗ сотрудники, работающие удаленно (дистанционно), отказавшиеся от вакцинации и не имеющие противопоказаний могут быть отстранены от работы. Тогда как в случае отказа работника от вакцинации без уважительной причины работодатель обязан издать приказ об отстранения работника без сохранения заработной платы.

Могут быть отстранены и обязан отстранить - это разные вещи. Для дистанционных работников это право работодателя, а для реально работающих – обязанность.

Однако согласно разъяснений Роструда от 24.06.2021 в статистике привитых/непривитых дистанционные работники все равно участвуют. Также согласно Письма Федеральной службы по труду и занятости от 13 июля 2021 г. N 1811-ТЗ дистанционные работники подлежат обязательной вакцинации, если не имеют противопоказаний.

1. Если работодатель все-таки будет вынужден отстранить непривитых работников.
* Рекомендуемая дата отстранения сотрудников от работы по г. Москве согласно Письма Федеральной службы по труду и занятости от 13 июля 2021 г. N 1811-ТЗ - с 15 августа 2021 года.
* В качестве основания в приказе об отстранении работодатель должен указать п.2 ст.5 Федерального закона от 17.09.1998 N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней": отсутствие профилактических прививок влечет отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.
* Для создания общественного резонанса желательно уведомить Департамент образования следующим письмом: «На дату «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 года в образовательном учреждении \_\_\_\_\_\_\_\_процент отстраненных от работы учителей составляет \_\_\_\_% от всего штата учителей. К началу учебного года в образовательном учреждении складывается ситуация, что отсутствуют учителя по предметам \_\_\_\_\_ (перечислить). Трудоустроить учителей по срочному трудовому договору на период отстранения учителей из основного штата представляет большую сложность, так как период отстранения носит неопределенный характер (до улучшения эпидемиологической ситуации), учителя не желают трудоустраиваться на короткий срок. Прошу разъяснить ситуацию и разрешить к началу учебного года допустить к работе ранее отстраненных учителей».