



**КонсультантПлюс**

Статья: Как отстранить от работы, если  
работник отказывается вакцинироваться  
(Свистунова Н.)  
("Кадровая служба и управление персоналом  
предприятия", 2021, N 8)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

[www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

Дата сохранения: 26.10.2021

"Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2021, N 8

## КАК ОТСТРАНИТЬ ОТ РАБОТЫ, ЕСЛИ РАБОТНИК ОТКАЗЫВАЕТСЯ ВАКЦИНИРОВАТЬСЯ

Все больше регионов вводят обязательную вакцинацию от коронавируса для отдельных категорий граждан. Рассказываем, кто может не вакцинироваться, а кто обязан это сделать; что делать работодателю, если работники отказываются вакцинироваться; как отстранить их от работы и что предложить, чтобы этого избежать. Какие документы составить и запросить от сотрудников, чтобы они не смогли оспорить законность недопуска к работе и начисления зарплаты за все время отстранения. Даем образцы необходимых документов: приказа об организации и обеспечении вакцинации работников; уведомления сотрудников о необходимости привиться от COVID-19; служебной записки, фиксирующей поименный список непривитых работников; приказа об отстранении от работы; табеля учета рабочего времени и личной карточки в отношении отстраненного от работы сотрудника.

### Обязательность вакцинации от "короны"

В начале лета в связи с ростом заболеваемости в ряде регионов России была введена обязательная вакцинация против коронавируса отдельных категорий работников.

Например, в столице такая обязанность касается работников сфер торговли, бытовых услуг, общественного питания, транспорта, образования, здравоохранения, культурных мероприятий и пр. Работодатели Москвы должны организовать проведение прививок от COVID-19 не менее 60% от общей численности сотрудников <1>. Причем привить необходимо не только сотрудников в офисе, но и тех, кто работает удаленно, не пересекается с клиентами, находится в командировке, отпуске, на больничном, а также трудится только часть дня <2>. В оставшиеся 40% попадают те, у кого есть медотводы и т.п.

<1> [Постановление](#) Главного государственного санитарного врача по г. Москве от 15.06.2021 N 1 "О проведении профилактических прививок отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям".

<2> [Разъяснения](#) на официальном сайте мэра и Правительства Москвы от 03.07.2021 (<https://www.mos.ru/news/item/92916073/>).

Похожие требования об обязательности вакцинации были введены и в других регионах страны. Например, в Амурской, Брянской, Калининградской, Нижегородской, Тамбовской областях, Забайкальском крае, Республиках Алтай, Карелия, Хакасия <3> и др. Информацию об аналогичных обязанностях в своем регионе можно уточнить на официальном сайте территориального органа Роспотребнадзора.

<3> Постановления Главных государственных санитарных врачей по Амурской области от 01.07.2021 N 6, Брянской области от 26.06.2021 N 4, Калининградской области от 23.06.2021, Нижегородской области от 20.06.2021 N 4091, Тамбовской области от 28.06.2021 N 17, Забайкальскому краю от 27.06.2021 N 535, Республике Алтай от 26.06.2021 N 34, Республике Карелия от 27.06.2021 N 3, Республике Хакасия от 27.06.2021 N 8.

Примечание. Какая еще ответственность грозит работодателям за нарушение текущих ограничений, читайте в [статье](#) "Наказания за нарушения антиковидных ограничений" в N 4, 2021, на с. 11.

Примечание. См. [статью](#) "Административное приостановление деятельности: что делать с работниками" в N 6, 2019, на с. 17.

Помимо обеспечения вакцинации на работодателя может быть возложена и обязанность отчитаться о выполнении возложенных на него обязанностей. Например, в столице необходимо подать [отчет](#) <4> в табличной форме, в котором указываются данные привитых сотрудников: СНИЛС, номер полиса ОМС, серия и номер паспорта (патента для иностранца), номер мобильного телефона. Как разъяснили

---

столичный Оперштаб Москвы и Роспотребнадзор <5>, представленная информация будет в автоматическом режиме сопоставляться с данными о вакцинированных лицах, которая содержится в ЕМИАС и Федеральном регистре вакцинированных от коронавируса. Контроль будет проводиться в форме сплошных проверок в отношении всех работодателей Москвы.

-----

<4> [Указ](#) Мэра Москвы от 08.06.2020 N 68-УМ "Об этапах снятия ограничений, установленных в связи с введением режима повышенной готовности".

<5> [Разъяснения](#) Оперштаба Москвы и Роспотребнадзора от 24.06.2021 (<https://mosgorzdrav.ru/ru-RU/news/default/card/5743.html>), далее - Разъяснения Оперштаба Москвы и Роспотребнадзора.

Работодателя, не выполнившего требование об обязательной вакцинации своих сотрудников, могут привлечь к административной ответственности по [ч. 2 ст. 6.3 КоАП РФ](#) <6>. Так:

- граждане могут быть оштрафованы на сумму от 15 000 до 40 000 рублей;
- должностные лица (и работодатели - индивидуальные предприниматели) - от 50 000 до 150 000 рублей;
- организации - от 200 000 до 500 000 рублей.

-----

<6> См. [Разъяснения](#) Оперштаба Москвы и Роспотребнадзора.

Вместо штрафа деятельность организации или ИП может быть приостановлена на срок до 90 суток. Причем, как сказано в [Разъяснениях](#) Оперштаба Москвы и Роспотребнадзора, с учетом неблагоприятной эпидемической ситуации по COVID-19 **проверяющие при направлении материалов дела в суд будут просить о применении санкции только в виде административного приостановления деятельности на срок до 90 суток.**

Кстати, если невыполнение требования об обязательной вакцинации сотрудников повлекло причинение вреда здоровью человека или его смерть (что в условиях эпидемии вполне возможно), то по [ч. 3 ст. 6.3 КоАП РФ](#) штраф возрастет:

- для гражданина он составит от 150 000 до 300 000 рублей;
- должностного лица - от 300 000 до 500 000 рублей (или дисквалификация на срок от года до 3 лет);
- организации или индивидуального предпринимателя - от 500 000 до 1 000 000 рублей (либо будет применено административное приостановление деятельности на срок до 90 суток).

#### Отстранение вместо вакцины

Кампания по обязательной вакцинации идет медленно, не все работники охотно ставят вакцины от коронавируса. Поэтому многие работодатели стали интересоваться, что делать с сотрудниками, которые против вакцинации. Минтруд России еще в марте говорил о том, что **работников, подлежащих обязательной вакцинации и отказавшихся от нее, можно отстранить от работы** ([письмо](#) от 04.03.2021 N 14-2/10/В-2314). Тогда же Роспотребнадзор пояснил, что юридическим основанием для отстранения от работы станет соответствующее постановление Главного государственного санитарного врача по региону ([письмо](#) от 01.03.2021 N 02/3835-2021-32). После введения обязательной вакцинации чиновники однозначно высказываются о необходимости отстранения непривитых сотрудников от работы <7>. Однако мнения практиков зачастую расходятся с позицией властей.

-----

<7> См., например, ответы специалистов Роструда на сайте "Онлайнинспекция.рф" ([ссылка](#))

<https://онлайнинспекция.рф/questions/view/151442>, <https://онлайнинспекция.рф/questions/view/151416>, <https://онлайнинспекция.рф/questions/view/151388> и пр.), [Разъяснения](#) Оперштаба Москвы и Роспотребнадзора, Минобрнауки России (<https://tass.ru/obschestvo/11883747>) и пр.

Мнение. Александр Арсеньев, вице-президент компании "ЮИТ"

Обязательная вакцинация от коронавирусной инфекции, которую ввели во многих регионах России, породила ряд вопросов. Один из самых актуальных: *можно ли отстранить сотрудника от работы, если он не прошел вакцинацию?*

Если начать с азов, то [ст. 76](#) ТК РФ содержит только общую норму, что работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В законодательстве отстранение от работы как последствие отсутствия вакцинации возможно только в двух ситуациях:

1. *Когда характер работы таков, что вакцинация - необходимая мера, чтобы предотвратить заболевания инфекционными болезнями <8>*. Речь идет о ситуациях, когда изначально понятно, что проведение работ связано с высоким уровнем риска. Например, сотрудник, который выполняет сельскохозяйственные работы на энзоотичных по сибирской язве территориях, должен иметь прививку против сибирской язвы. Для этих целей указанная [норма](#) определила, что уполномоченный орган устанавливает перечень работ, от которых возможно отстранение, а также перечень прививок, которые необходимо сделать. В развитие этого Правительство РФ установило [перечень](#) соответствующих работ <9>, а Минздрав России определил [перечень](#) прививок <10>.

<8> [Пункт 2 ст. 5](#) Федерального закона от 17.09.1998 N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней", далее - Закон N 157-ФЗ.

<9> [Перечень](#) 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.

<10> [Приказ](#) Минздрава России от 21.03.2014 N 125н "Об утверждении Национального календаря профилактических прививок и Календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям".

Из этого следует простой вывод, что по этому основанию можно отстранить только от выполнения работ, указанных в [перечне](#) Правительства РФ, и только если не сделана прививка, указанная для этого вида работ в [календаре](#) прививок. Причем отстранить можно только от какой-то конкретной работы. Если для сотрудника эта работа не является его основной трудовой функцией, то его нельзя отстранить совсем, а только от конкретной работы, которая вошла в [перечень](#). Например, если лесник, среди прочего, должен совершать убой больных зверей на территории и для этого требуется прививка, то именно от этой работы его нужно отстранить, но лесник продолжит выполнять остальные свои функции и обязанности.

*Значит, если работы сотрудника нет в [перечне](#), то отстранить его нельзя в этой ситуации.*

2. *Второй случай - когда в том или ином районе России возникает угроза возникновения и распространения инфекционного заболевания, представляющего опасность для окружающих <11>*. В такой ситуации главному государственному санитарному врачу РФ и главному государственному санитарному врачу субъекта РФ предоставлен ряд полномочий, направленных на снижение указанной угрозы. В частности, главные государственные санитарные врачи имеют право выносить мотивированные постановления:

- о временном отстранении от работы лиц, которые являются носителями возбудителей инфекционных заболеваний и могут являться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями выполняемых ими работ или производства, а также

---

- введении (отмене) ограничительных мероприятий (карантина) в организациях и на объектах. При этом к мерам карантина относятся в том числе административные меры, направленные на предотвращение распространения инфекционных заболеваний и предусматривающие особый режим хозяйственной и иной деятельности <12>. Отстранение сотрудников без вакцинации вполне можно отнести к таким возможным ограничительным мерам.

-----

<11> [Подпункт 6 п. 1 ст. 51](#) Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", далее - Закон N 52-ФЗ.

<12> [Статья 1](#) Закона N 52-ФЗ.

Эти полномочия дают санитарным врачам возможности оперативно влиять на распространение болезни при наличии эпидемии в регионе или угрозе такой эпидемии.

Однако для того, чтобы у работодателей появилась обязанность отстранять сотрудников, а у сотрудников - реальное последствие в виде отстранения от работы как результат отсутствия вакцинации, необходимо, чтобы главный государственный санитарный врач принял такое решение в форме постановления. Если такого решения нет, то и возможности отстранения нет.

Пока ни один санитарный врач ни в одном регионе такого решения не принимал. Во многих регионах установлено проведение профилактических прививок по эпидемическим показаниям против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) <13>, но никаких иных мер санитарными врачами не установлено, хотя [пп. 6 п. 1 ст. 51](#) Закона N 52-ФЗ и дает им эти права.

-----

<13> См., например, [Постановление](#) Главного государственного санитарного врача по г. Москве от 15.06.2021 N 1 или [Постановление](#) Главного государственного санитарного врача по Московской области от 16.06.2021 N 3.

Таким образом, мы можем сделать вполне однозначный вывод, что правовые основания для отстранения от каких-либо работ сотрудника, который не получил прививку против коронавирусной инфекции (COVID-19), возникают только в том случае, если сотрудник выполняет работы, указанные в [перечне работ](#), утвержденном Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 N 825, и в субъекте РФ, где работает сотрудник, постановлением главного государственного санитарного врача установлено проведение профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции.

В рамках данной статьи мы не будем более подробно анализировать, насколько законно с юридической точки зрения отстранять сотрудников от работы в такой ситуации, но расскажем, как это сделать, чтобы избежать санкций со стороны проверяющих органов.

Примечание. См. [статью](#) "Как изменилась дистанционная работа с 2021 года" в N 1, 2021, на с. 11.

Единственным ограничением к проведению профилактической вакцинации является наличие у работника медицинских противопоказаний <14>. Но сотрудники могут отказаться от вакцинации и по другим причинам. Наверняка в любом коллективе можно встретить ярых антипрививочников. Заставить их пройти вакцинацию нельзя, уволить тоже. Зато можно отстранить от работы. Более того, по мнению органов власти, отстранение в этой ситуации - не право работодателя, а его обязанность. Кстати, в [упомянутых нами выше разъяснениях Оперштаба и Роспотребнадзора Москвы](#) говорится о том, что работодатель может перевести сотрудников, отказавшихся от прививки, на удаленный режим работы. Но вопрос этот должен решаться индивидуально, поскольку закон не предусматривает такие гарантии непривитым <15>. Да и перевести на "удаленку" возможно далеко не всех сотрудников из-за специфики их работы. А это значит, что надо оформить грамотное отстранение, поскольку наверняка найдутся сотрудники, которые захотят его оспорить. Кстати, по мнению Роструда, отстранять от работы в связи с отказом сотрудников от вакцинации можно и тех, кто трудится удаленно ([письмо](#) Роструда от 13.07.2021 N 1811-ТЗ, далее - письмо Роструда N 1811-ТЗ).

-----  
<14> [Пункт 3 ст. 11 Закона N 157-ФЗ](#).

<15> См. также [ответы](#) на вопросы на официальном сайте мэра Москвы от 16.07.2021 ([mos.ru/news/item/93441073/?utm\\_source=search&utm\\_term=serp](https://mos.ru/news/item/93441073/?utm_source=search&utm_term=serp)).

Отстранение в этом случае происходит по неуважительной причине, поэтому выступает, по сути, своеобразной мерой наказания работника. В связи с этим за указанный период:

- 1) работнику не начисляется заработная плата ([ч. 3 ст. 76 ТК РФ](#));
- 2) время отстранения не включается в стаж, необходимый для предоставления отпуска ([ч. 2 ст. 121 ТК РФ](#)).

Отметим еще один важный момент. Роструд противоречив в вопросе, нужно ли отстранять от работы сотрудника, у которого есть медотвод от прививки. **В одних консультациях** (правда, выпущенных до пандемии коронавируса) он полагает, что **отстранять необходимо, ведь граждане без прививки могут заразиться и представляют опасность для окружающих <16>**. Более того, в некоторых случаях их надо уволить на основании [абз. 6 ч. 1 ст. 84 ТК РФ](#) (заклучение трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности), поскольку принимать на работу таких сотрудников изначально было нельзя [<17>](#). **В других консультациях** специалисты Роструда говорят о том, что **наличие медотвода от прививок не является основанием для отстранения от работы <18>**. Если исходить из [Разъяснений](#) Оперштаба Москвы и Роспотребнадзора, то отстранять таких сотрудников не нужно.

-----  
<16> См., например, <https://онлайнинспекция.рф/questions/view/58592>, <https://онлайнинспекция.рф/questions/view/82621>.

<17> <https://онлайнинспекция.рф/questions/viewFaq/861>.

<18> <https://онлайнинспекция.рф/questions/view/67260>.

### Оформляем документы

Итак, какие документы понадобятся для отстранения сотрудника от работы? Работодателю необходимо:

1. Издать *приказ об организации и обеспечении проведения вакцинации работников от новой коронавирусной инфекции (COVID-19)* ([Пример 1](#)). Если у вас небольшая компания, то вы можете попросить сотрудников пройти вакцинацию самостоятельно, если же крупная, то лучше сделать это централизованно, заключив с медицинской организацией договор.

2. *Уведомить работников об обязательности вакцинации* ([Пример 2](#)). Рекомендуем в уведомлении написать о последствиях отказа от прививки, а также внизу листа попросить работника написать, согласен он на вакцинацию или нет (см. 3 варианта записи об этом в конце [Примера 2](#)).

3. Получить *документ, подтверждающий, что работник не прошел вакцинацию (отказывается от нее)*. Напомним, чтобы отстранить сотрудника от работы, необходимо зафиксировать факт нарушения им установленных норм, в нашем случае - непрохождение вакцинации. Сделать это можно разными способами. А значит, подтверждающим документом может быть:

- письменный отказ от проведения профилактической прививки/объяснительная записка работника об отказе от вакцинации ([Пример 3](#));

- акт об уклонении от оформления письменного отказа от проведения прививки [<19>](#);



- в дополнение можно составить служебную записку сотруднику, назначенному ответственным за обязательную вакцинацию (Пример 4). Однако даже если сотрудник напишет отказ, это не значит, что через неделю он не передумает. Поэтому отстранять от работы раньше крайнего срока, установленного нормативным правовым актом региона, нельзя. Эту позицию подтвердил Роструд в письме N 1811-ТЗ, где привел в пример Москву, отметив, что **если до 15.08.2021 работник не представит сертификат о вакцинации или документ, подтверждающий наличие противопоказаний, то с этой даты и должно быть оформлено отстранение**. Поскольку 15.08.2021 - воскресенье, то отстранение от работы можно оформить с 16.08.2021.

4. Издать приказ об отстранении сотрудника от работы в связи с непрохождением вакцинации (Пример 5).

5. Заполнить *табель учета рабочего времени*, отметив в нем период отстранения от работы без начисления зарплаты. При использовании работодателем унифицированной формы табеля N Т-12 или Т-13 <20> в верхних строках проставляется буквенный код "НБ" (цифровой "35"), нижние строки остаются незаполненными <21> (Пример 6).

6. Внести запись об отстранении в *личную карточку* работника для учета этого периода в стаже работы для предоставления отпуска (Пример 7).

-----

<19> Письмо Роструда N 1811-ТЗ, Разъяснения Оперштаба Москвы и Роспотребнадзора.

<20> Здесь и далее имеются в виду унифицированные формы, утвержденные Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1. С 2013 г. работодатель может разработать и утвердить свои формы документов.

<21> См. Указания по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденные Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1.

Примечание. См. статью "Унифицированные формы: как поменять или оставить" в N 1, 2015, на с. 26.

Пример 1. Приказ о вакцинации работников от коронавируса.

Общество с ограниченной ответственностью "Торговый дом "Лебедушка" (ООО "ТД "Лебедушка")	
ПРИКАЗ	
01.07.2021	N 101
Москва	
Об организации и обеспечении проведения вакцинации работников от новой коронавирусной инфекции (COVID-19)	
В целях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и на основании п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней", руководствуясь Постановлением Главного государственного санитарного врача по г. Москве от 15.06.2021 N 1 "О проведении профилактических прививок отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям",	
ПРИКАЗЫВАЮ:	

1. Организовать проведение вакцинации работников ООО "ТД "Лебедушка" в медицинской организации ООО "Медицина Плюс" (договор от 01.07.2021 N 241/М-7/2021):
  - в срок до 15.07.2021 - первым компонентом или однокомпонентной вакциной от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), прошедшей государственную регистрацию в РФ;
  - в срок до 15.08.2021 - вторым компонентом вакцины.Число вакцинированных работников должно составлять не менее 60% от общей численности работников. Ответственный - начальник отдела кадров Екатеринина А.П.
2. Начальнику отдела кадров Екатерининой А.П.:
  - организовать ознакомление работников ООО "ТД "Лебедушка" с настоящим приказом под личную подпись. Срок - по 02.07.2021;
  - обеспечить уведомление работников ООО "ТД "Лебедушка" под личную подпись об обязательности прохождения вакцинации, предупредив их о том, что отсутствие прививки является основанием для отстранения от работы, а также сообщить о возможности пройти вакцинацию самостоятельно в медицинской организации по их выбору. Срок - по 02.07.2021;
  - составить график прохождения работниками ООО "ТД "Лебедушка" вакцинации, согласовать его с ООО "Медицина Плюс" и представить на утверждение заместителю генерального директора по кадровой политике Ереминой Е.В.;
  - в случае отказа от вакцинации запросить с работников письменные объяснения (при отказе их представить составлять об этом акт);
  - обеспечить своевременное направление отчетов в электронном виде с использованием личного кабинета ООО "ТД "Лебедушка" на официальном сайте Мэра и Правительства Москвы о выполнении требований по обязательной вакцинации;
  - с 16.08.2021 принимать меры к недопущению к работе лиц, не прошедших вакцинацию.
3. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя генерального директора по кадровой политике Еремину Е.В.

Генеральный директор

*Волошин*

Е.М. Волошин

С приказом ознакомлены:  
<...>

Пример 2. Уведомление работника о необходимости вакцинации (с фразами про согласие и отказ от прохождения вакцинации).

Общество с ограниченной ответственностью  
"Торговый дом "Лебедушка" (ООО "ТД "Лебедушка")

Продавцу-кассиру  
Марининой П.А.

Ленинский проспект, д. 81, эт. 3, офис 336,  
Москва, 119522

129110, г. Москва,  
ул. Щепкина, д. 30,  
стр. Б, кв. 121

Тел.: +7 (495) 123-45-67,

e-mail: lebedushka@gmail.ru

ОКПО 08545630, ОГРН 1064501223789,

ИНН 7701138363, КПП 770121001

02.07.2021 149

----- N -----  
На N \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

УВЕДОМЛЕНИЕ  
об обязательности вакцинации  
от коронавирусной инфекции

На основании [Постановления](#) Главного государственного санитарного врача по г. Москве от 15.06.2021 N 1 "О проведении профилактических прививок от отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям" работникам торговли установлена обязательность вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Напоминаем, что защитить от новой коронавирусной инфекции может только своевременная вакцинация.

Вам необходимо пройти вакцинацию первым компонентом вакцины или однокомпонентной вакциной в срок до 15.07.2021, вторым компонентом - до



15.08.2021. Вы можете это сделать самостоятельно в выбранной вами медицинской организации или в ООО "Медицина Плюс" по утвержденному графику прохождения вакцинации, размещенному на главной странице на корпоративном сайте и на доске информации около отдела кадров.

При наличии противопоказаний к прививке или для подтверждения факта прохождения вакцинации ранее (медицинский отвод или сертификат о вакцинации соответственно) Вам необходимо незамедлительно представить подтверждающие документы в отдел кадров.

Также предупреждаем, что в случае непрохождения вакцинации в установленные сроки Вы с 16.08.2021 будете отстранены от работы на период эпиднеблагополучия или до прохождения Вами вакцинации. В период отстранения от работы заработная плата Вам начисляться не будет.

Генеральный директор Волошин Е.М. Волошин

С уведомлением ознакомлен(а), экземпляр уведомления на руки получил(а):  
Маринина П.А. Маринина 02.07.2021

-----  
(подпись, И.О. Фамилия, дата)

1 На проведение вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)  
согласна Маринина П.А. Маринина 02.07.2021

-----  
согласен(а)/не согласен(а), при необходимости - объяснение, подпись,  
И.О. Фамилия, дата)

2 На проведение вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)  
согласна. Вакцинация была проведена ранее в городской поликлинике N 74.

-----  
Копию сертификата прикладываю Маринина П.А. Маринина 02.07.2021

-----  
согласен(а)/не согласен(а), при необходимости - объяснение, подпись,  
И.О. Фамилия, дата)

3 На проведение вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)  
не согласна из-за обострения хронического отита (копию временного  
-----  
медицинского отвода прикладываю) Маринина П.А. Маринина 02.07.2021

-----  
согласен(а)/не согласен(а), при необходимости - объяснение, подпись,  
И.О. Фамилия, дата)

Пример 3. Фрагмент письменного отказа работника от вакцинации.

<...>

Я, Дореев Василий Васильевич, добровольно отказываюсь от проведения вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) по причине обострения у меня хронического заболевания. Копию временного медицинского отвода прикладываю.

<...>

Пример 4. Служебная записка ответственного за организацию проведения вакцинации должностного лица о работниках, не прошедших вакцинацию.

ООО "ТД "Лебедушка"  
ОТДЕЛ КАДРОВ  
СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА  
16.08.2021 N 94-сз/21

Генеральному директору  
Волошину Е.М.

О работниках, не прошедших вакцинацию,  
по состоянию на 15.08.2021

Довожу до Вашего сведения, что следующие работники не прошли обязательную вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в срок до 15.08.2021:

<список работников>.

Из них медицинский отвод имеют следующие работники:

<список работников>.

На основании [абз. 8 ч. 1 ст. 76](#) ТК РФ и в соответствии с [приказом](#) ООО "ТД "Лебедушка" от 01.07.2021 N 101 работники, не прошедшие вакцинацию, должны быть отстранены от работы без начисления заработной платы до нормализации эпидемиологической обстановки или до прохождения вакцинации. Проект приказа об отстранении от работы указанных работников прилагаю.

Начальник отдела

*Екатерина*

А.П. Екатерина

Пример 5. Приказ об отстранении работников, не прошедших вакцинацию.

Общество с ограниченной ответственностью  
"Торговый дом "Лебедушка" (ООО "ТД "Лебедушка")

### ПРИКАЗ

16.08.2021

N 142

Москва

Об отстранении работников, не прошедших вакцинацию от  
новой коронавирусной инфекции (COVID-19)

В связи с отказом от проведения профилактической прививки от COVID-19, а также на основании [абз. 8 ч. 1 ст. 76](#) Трудового кодекса РФ, [п. 2 ст. 5](#) Федерального закона от 17.09.1998 N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней", руководствуясь [Постановлением](#) Главного государственного санитарного врача по г. Москве от 15.06.2021 N 1 "О проведении профилактических прививок отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям",

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Отстранить от работы продавца Леонову А.П., водителя-экспедитора Михайлова А.П., продавца-кассира Трусову П.Е., уборщика Кетоева З.Ф. в связи с непрохождением ими вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на период с 16.08.2021 и до момента ее прохождения или нормализации эпидемиологической обстановки.

2. Главному бухгалтеру Ромашкиной В.К. заработную плату указанным в [п. 1](#) настоящего приказа работникам на весь период отстранения не начислять.

3. Начальнику отдела кадров Екатериной А.П. подготовить изменения к графикам работы с учетом отстранения указанных работников, документы о возложении их обязанностей на других работников в порядке внутреннего совместительства с доплатой в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ и Положением об оплате труда работников ООО "ТД "Лебедушка", утвержденным приказом ООО "ТД "Лебедушка" от 11.03.2017 N 58 (с посл. изм. и доп.). Срок - 16.08.2021.

---

Генеральный директор	<i>Волошин</i>	Е.М. Волошин
С приказом ознакомлены: <...>		

Пример 6. Фрагмент [табеля](#) учета рабочего времени на август в отношении отстраненных от работы сотрудников.

Номер по порядку	Фамилия, инициалы, должность (специальность, профессия)	Табельный номер	Отметки о явках и неявках на работу по числам месяца																Отработано за	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	X	половину месяца (I, II)	месяц
			16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	дни	
																часы				
1	2	3	4																5	6
24	Леонова Анастасия Павловна, продавец	47	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	17
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
			НБ	НБ	НБ	НБ	НБ	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	7	136
										8	8	8	8	8			8	8	56	

Пример 7. Фрагмент [раздела X](#) личной карточки работника, заполняемой по утвержденной Госкомстатом России унифицированной форме N Т-2, в отношении отстраненного от работы сотрудника.

X. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ  С 16.08.2021 по 20.08.2021 была отстранена от работы в связи с отказом ----- от обязательной вакцинации от COVID-19. ----- _____ _____ _____
--

Н. Свистунова  
 Юрист,  
 главный редактор журнала  
 "Кадровая служба  
 и управление персоналом предприятия",

Подписано в печать

---

21.07.2021

---