



1. **АЛЕКСАНДР СЕМЕНОВ**, президент АО «Активный компонент»
2. **ДМИТРИЙ БОРИСОВ**, генеральный директор ООО «НТФФ „Полисан“»
3. **ПЕТР РОДИОНОВ**, генеральный директор ООО «Герофарм»

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

ОЛЕГ ЖЕРЕБЦОВ, генеральный директор ООО «Гротекс» (Solopharm)

МИХАИЛ КВАСНИКОВ, генеральный директор АО «Фармасинтез-Норд»

ДМИТРИЙ МОРОЗОВ, генеральный директор Biosad

ЕЛЕНА НОВИКОВА, с июля 2021 года — генеральный директор ООО «Фармакор Продакшн»

ГЕОРГИЙ ПОБЕЛЯНСКИЙ, генеральный директор АО «Вертекс»

ЕФИМ ПРИЛЕЖАЕВ, генеральный директор ПАО «Фармсинтез»

АЛЕКСАНДР ХРОМОВ, генеральный директор АО «МБНПК „Цитомед“»

ИСЛАМ ЧИЛАЕВ, с февраля 2021 года — директор ООО «Самсон-Мед»

ЕЛЕНА ЧУГЛИНА, генеральный директор НАО «Северная звезда»

ЛЕОНИД ШАПОВАЛ, генеральный директор производственного подразделения в России ООО «Новартис Нева»

КАДРЫ

15 → «Работодатель не имеет доступа к медицинским документам сотрудников и может только прописать соответствующее требование о представлении документального подтверждения прививки или освобождения от нее. Вместе с тем непредставление такого документа фактически свидетельствует о неисполнении требования работодателя, а также требований постановления санитарного врача. Вследствие этого у работодателя появляется основание для отстранения сотрудника от работы до момента представления соответствующего документа», — разъясняет господин Герман. Других способов проверить исполнение требований как самого работодателя, так и закона, на данный момент нет.

Партнер юридической фирмы Ru.Courts Илья Кавинский считает, что с учетом постановления главного санитарного врача требование работодателя предъявить медицинские документы о вакцинации является вполне правомочным и соответствующие сведения не защищаются медицинской тайной в полной мере. По словам юриста практики налогового и административного права компании Maxima Legal Сергея Тарасевича, в представлении подтверждающих медотвод документов скорее заинтересован работник.

КНУТ И ПРЯНИК Рассуждая о мотивации сотрудников вакцинироваться, эксперты отмечают, что инструменты работодателя в этой ситуации — уговоры и позитивное локальное регулирование. «Легальных способов у руководства — два: кнут и пряник. Кнут — это угроза отстранения от работы», — говорит господин Тарасевич. Данный метод применим только к лицам, работающим на основании трудового договора, гражданско-правового договора в организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность в определенных сферах (общепит, образование...). По словам исполнительного директора Санкт-Петербургского союза предпринимателей Татьяны Подсухиной, при угрозе отстранения (с последующим увольнением) обычно достаточно быстро наступает консенсус.

Собеседники BG со ссылкой на сообщения в СМИ и в социальных сетях отмечали, что многие работодатели предписывали непривитым сотрудникам работу на удаленном режиме и запрещали доступ в офисы. Формально подобные меры не являются нарушением прав работников, подчеркивают они. «Насколько мне известно, большинство работодателей еще весной прошлого года приняли локальные акты и подписали с сотрудниками дополнительные соглашения к трудовым договорам, регламентирующие режим удаленной работы», — добавляет Илья Кавинский.

Недальновидный менеджер, конечно, может искусственно создавать неблагоприятную атмосферу для работы, ставить невыполнимые задачи, но все это приводит к моральному истощению работника и невозможности нормально осуществлять свои трудовые функции.

Пряник — это поощрения. Например, установить премии или дополнительные отпуска тем, кто привился. Минтруд России также рекомендовал работодателям организовать проведение вакцинации для сотрудников или обеспечить им возможность привиться в рабочее время. Это можно отнести к стимулам для работника, который в выходной день точно за уколом бы не пошел.

«Вакцинация в любом случае проводится с добровольного согласия гражданина и при отсутствии противопоказаний. Часто встречаются меры поощрения со стороны руководства. Это могут быть как стимулирующие выплаты, так и дополнительный выходной день за счет работодателя. Ряд компаний проводит просветительскую работу и мотивационные беседы с работниками касательно вопросов вакцинации», — рассказывает Екатерина Назарова, руководитель практики административного и страхового права юридической компании «ССП-Консалт». Другие организуют целые медицинские пункты для проверки антител и вакцинации на территории фирмы и за ее счет. Эти меры направлены на создание максимально комфортной обстановки для прохождения иммунизации.

Что касается определения тех самых 80% сотрудников, которым необходимо пройти вакцинацию, по словам собеседников BG, какой-либо выбор здесь вряд ли возможен, поскольку обратный подход приведет к массовым спорам о проявлении дискриминации в сфере труда. В данной ситуации работодателю целесообразно преследовать цель вакцинации 100% персонала, поскольку рано или поздно именно этот показатель будет заявлен и органами исполнительной власти, полагает Михаил Герман.

ИНЪЕКЦИЯ ПОЗИТИВА В сети «Вкусвилл» BG рассказали, что проводили zoom-встречи с врачом, где каждый из работников мог проконсультироваться по поводу прививок. «Чтобы сотрудникам было удобнее пройти вакцинацию, мы регулярно организовывали мобильные пункты в офисах, на распределительных центрах и в наших дарксторах. В них по запланированному графику и по записи каждый может сделать прививку. Предусмотрено и бонусное вознаграждение для всех, кто пройдет вакцинацию», — сообщают в компании.

В компании «Теремок» начали иммунизацию сотрудников весной 2021 года: «Сначала мы рассказывали, отвечали на вопросы, обосновывали важность. Темпы вакцинации на тот момент были не очень высоки. Затем добавили материальное стимулирование: предоставили день оплачиваемого отпуска привитым, выходной после процедуры. Создали инфраструктуру, чтобы нашим сотрудникам было удобно пройти вакцинацию, организовали выездные бригады в офисах, приглашали врачей для проведения лекций сотрудникам. Летом темпы пошли быстрее — и к осени у нас уже было 80%». Вместе с тем, делятся в сети, есть немного «отказников»: кто-то по состоянию здоровья, кто-то по идеологическим причинам.

«Сделать прививку или ревакцинироваться работники могут в здравпунктах прямо на территории компании. На прохождение вакцинации дается два выходных дня по заявлению работника», — рассказывают в пресс-службе «Силовых машин». Кроме того, в компании был запущен еженедельный розыгрыш призов для вновь вакцинированных. Среди призов — дополнительные дни оплачиваемого отпуска, путевки на отдых на 14 дней, поездки выходного дня, сертификаты на покупку техники. «В настоящее время в „Силовых машинах“ наблюдается устойчивая положительная динамика роста числа сотрудников, сделавших прививку от COVID-19. Уровень коллективного иммунитета постепенно приближается к 80%», — заключают в пресс-службе предприятия. ■

КАДРЫ