Разъяснения по организации вакцинации в организованных рабочих коллективах (трудовых коллективах) и порядку учёта процента вакцинированных

1. Согласно статье 35 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (далее – Федеральный закон № 52-ФЗ) профилактические прививки проводятся гражданам в соответствии с законодательством Российской Федерации для предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний.

Правовые основы государственной политики в области иммунопрофилактики инфекционных болезней, осуществляемой в целях охраны здоровья и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения Российской Федерации, установлены Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (далее – Федеральный закон № 157-ФЗ).

Профилактическая прививка против новой коронавирусной инфекции (далее – COVID-19) внесена в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 09.12.2020 № 1307н).

Решение о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям (в виде мотивированных постановлений о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан) (далее – постановления) принимают Главный государственный санитарный врач Российской Федерации, главные государственные санитарные врачи субъектов Российской Федерации при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих (подпункт 6 пункта 1 статьи 51 Федерального закона № 52-ФЗ и пункт 2 статьи 10 Федерального закона № 157-ФЗ).

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. При вынесении подобных постановлений граждане, подлежащие вакцинации, вправе отказаться от прививок, но в этом случае они должны быть отстранены от выполняемых работ на период эпидемиологического неблагополучия.

В данных постановлениях также указано, что вакцинация не распространяется на лиц, имеющих противопоказания к профилактической прививке против COVID-19. Противопоказания должны быть подтверждены медицинским заключением.

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

В связи с ухудшением эпидемиологической ситуации по COVID-19 по состоянию на 23.07.2021 данные постановления приняты в 35 субъектах Российской Федерации.

Вакцинация позволяет снизить риски не только для конкретного привитого работника, но и прервать цепочку распространения заболевания и стабилизировать эпидпроцесс, если прививки получило требуемое для достижения коллективного иммунитета количество граждан.

Работодателям рекомендуется организовать во взаимодействии с профсоюзом (при наличии) разъяснительную работу среди трудового коллектива:

распространить официально размещенную на сайтах Минздрава России, Роспотребнадзора и органа власти субъекта Российской Федерации информацию о текущей эпидситуации в регионе по COVID-19, об эффективности вакцинации против COVID-19, проводимой в целях снижения риска инфицирования и предупреждения развития тяжелых форм заболевания;

использовать личный положительный опыт работников, прошедших вакцинацию (с их согласия);

доводить до работников информацию о применяемых в Российской Федерации вакцинах, о стационарных и передвижных пунктах вакцинации;

предоставлять дополнительное время (выходной день) работникам для прохождения вакцинации (на усмотрение работодателя).

Согласно статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе локальными нормативными актами работодателя. Трудовым законодательством работодателю предоставлены широкие возможности для регулирования вопросов организации труда работников.

Исходя из положений статей 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации повышенные или дополнительные гарантии и компенсации, в том числе по предоставлению дополнительного времени отдыха работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом.

Например, дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением заработной платы, возможность присоединения их к очередному отпуску.

2. Для контроля за эпидемическим процессом и стабилизации ситуации по заболеваемости COVID-19 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), 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 (на весь период действия постановления), получающие стипендию за счет средств организации;

на весь период действия постановления находящиеся в простоях, а также в неоплаченных отпусках по инициативе работодателя;

находящиеся в отпусках по беременности и родам, в отпусках в связи с усыновлением ребенка со дня рождения усыновленного 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 в соответствии с законодательством Российской Федерации;

не явившиеся на работу по болезни (в течение всего периода болезни до возвращения на работу в соответствии с листками нетрудоспособности или до выбытия по инвалидности);

находящиеся в длительных служебных командировках за границей.

3. Расчет процента вакцинированных работников организациям рекомендуется осуществлять в следующем порядке:

а) кадровое подразделение организации составляет список работников (списочную численность, за исключением вакантных должностей), в который включаются наемные работники, работающие по трудовому договору и выполняющие постоянную, временную или сезонную работу, а также работающие собственники организаций, получающие заработную плату в данной организации;

б) работник, прошедший вакцинацию представляет информацию о вакцинации в кадровое подразделение организации. Данные о прохождении/непрохождении вакцинации относятся к персональным данным и не подлежат распространению без согласия работника;

в) кадровое подразделение организации соотносит суммарную численность работников, предоставивших информацию о свой вакцинации, к списочной численности работников, учитываемую при оценке процента вакцинированных работников организации, и определяет процент вакцинированных работников организации.

Контроль охвата профилактическими прививками органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами, осуществляющими федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, может осуществляется различными способами.

Как например, на основании информации, размещаемой юридическим лицом

в личном кабинете на сайте органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и сопоставление в автоматическом режиме данных списочного состава сотрудников организаций с данными о вакцинированных и переболевших, зарегистрированных в государственной информационной системе Минздрава России, а также в рамках выборочного контроля в соответствии с законодательством (в том числе при проведении плановых, внеплановых проверок, эпидрасследованиях и прочее).

Принимаемые Российской Федерацией профилактические и противоэпидемические меры в рамках предотвращения распространения COVID-19 вызваны особыми обстоятельствами, носят временный характер и направлены исключительно во благо сохранения здоровья граждан.

Актуальная информация о вакцинопрофилактике COVID-19 размещается на официальном сайте Роспотребнадзора в разделе «COVID-19. Коронавирус. Информация для граждан» в подразделе «Вакцина для профилактики COVID-19».

Кроме того, направляем для использования в работе рекомендации действий для работодателей при принятии главными санитарными врачами субъектов Российской Федерации решений о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям (в виде мотивированных постановлений о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан).

Приложение: на 2 л.

Заместитель Министра труда и социальной защиты Российской Федерации	Заместитель Руководителя Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителя и благополучия человека
Е.В. Мухтиярова	Е.Б. Ежлова

РЕКОМЕНДАЦИИ

действий для работодателей при принятии главными санитарными врачами субъектов Российской Федерации решений о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям (в виде мотивированных постановлений о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан)

Работодателю необходимо:

1. Определить перечень работников, которые относятся к группе (категории) работников, подлежащих вакцинации по постановлению Главного государственного санитарного врача по субъекту Российской Федерации.

2. Издать приказ об организации проведения профилактических прививок. В приказе необходимо указать:

сведения о необходимости вакцинации;

сроки прохождения вакцинации и предоставлении информации о прохождении вакцинации или об отказе от этой процедуры;

порядок предоставления сведений (сертификатов) о прохождении вакцинации;

порядок предоставления сведений о противопоказаниях к прививке;

информацию о возможности отстранения работника на основании пункта 2 статьи 5 Федерального закона от 17.07.1998 № 157-ФЗ, абзаца восьмого части первой статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации в случае отказа от прохождения вакцинации;

должностное лицо, ответственное за организацию прохождения вакцинации и сбор информации о прохождении вакцинации сотрудниками.

Основания для издания приказа:

постановление Главного государственного санитарного врача субъекта;

подпункт 6 пункта 1 статьи 51 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»;

пункт 2 статьи 10 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»;

пункт 18.3 СП 3.1/3.2.3 146-13 «Общие требования по профилактике инфекционных и паразитарных болезней»;

приказ Минздрава России от 21 марта 2014 г. № 125н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям».

3. Ознакомить работников, которые подлежат вакцинации, с приказом под роспись.

4. Организовать прохождение вакцинации работниками централизовано или обеспечить работникам возможность в течение рабочего времени пройти

вакцинацию самостоятельно с сохранением за работником заработной платы в период отсутствия на рабочем месте в связи с вакцинацией.

5. Приказом возможно определить меры поддержки работников, прошедших вакцинацию.

6. В случае отсутствия у работодателя документального подтверждения прохождения работником вакцинации к установленному сроку работодателю необходимо издать приказ об отстранении работника без сохранения заработной платы в случае отказа работника пройти вакцинацию без уважительной причины (при отсутствии сведений о противопоказаниях к вакцинации).

Основание абзац восьмой части первой статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 2 статьи 5 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157 «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней».

Форму приказа об отстранении работника в связи с отказом проходить вакцинацию работодатель может разработать самостоятельно.

В приказе необходимо указать фамилию, имя, отчество, должность работника, основания, по которым он отстраняется от работы, срок отстранения (на период эпиднеблагополучия).

7. В случае, 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 Трудового кодекса Российской Федерации. Таким правом преимущественно необходимо воспользоваться в отношении работников, имеющих противопоказания к проведению профилактической прививки.

8. Ознакомить работников, перечисленных в пункте 6, с упомянутым приказом под роспись.