МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ

ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ И БЛАГОПОЛУЧИЯ ЧЕЛОВЕКА

РАЗЪЯСНЕНИЯ

РАЗЪЯСНЕНИЯ

ПО ОРГАНИЗАЦИИ ВАКЦИНАЦИИ В ОРГАНИЗОВАННЫХ РАБОЧИХ

КОЛЛЕКТИВАХ (ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ) И ПОРЯДКУ УЧЕТА

ПРОЦЕНТА ВАКЦИНИРОВАННЫХ

1. Согласно [статье 35](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411118E86C66B4BAF93500B966A941F0F2F9D7D911E7763EE1747810AA1C837E430BB0DDE934C2CC9270O4L) Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" (далее - Федеральный закон N 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](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411119E16F6EB0BAF93500B966A941F0F2EBD7811DE57522E0786D46FB5A7DO4L) от 17.09.1998 N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" (далее - Федеральный закон N 157-ФЗ).

Профилактическая прививка против новой коронавирусной инфекции (далее - COVID-19) внесена в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям ([приказ](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411116E96E66B7BAF93500B966A941F0F2F9D7D911E7763CE07A7810AA1C837E430BB0DDE934C2CC9270O4L) Министерства здравоохранения Российской Федерации от 09.12.2020 N 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](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411118E86C66B4BAF93500B966A941F0F2F9D7D911E7763FE57B7810AA1C837E430BB0DDE934C2CC9270O4L) Федерального закона N 52-ФЗ и [пункт 2 статьи 10](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411119E16F6EB0BAF93500B966A941F0F2F9D7D911E7763CE77B7810AA1C837E430BB0DDE934C2CC9270O4L) Федерального закона N 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](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411118E86C66B4BAF93500B966A941F0F2F9D7D911E7763CE97A7810AA1C837E430BB0DDE934C2CC9270O4L), [11](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411118E86C66B4BAF93500B966A941F0F2F9D7D911E7763DE07F7810AA1C837E430BB0DDE934C2CC9270O4L) Федерального закона N 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](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411119E16F66B6BAF93500B966A941F0F2F9D7D911E77137B42C3711F65AD56D410DB0DFEC287CO2L) Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений, в соответствии с [Конституцией](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411019EF6B65E2EDFB6455B763A111AAE2EF9ED613F97639FE7F73467FO9L) 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](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411119E16F66B6BAF93500B966A941F0F2F9D7D911E57F37B42C3711F65AD56D410DB0DFEC287CO2L), [22](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411119E16F66B6BAF93500B966A941F0F2F9D7D911E7763DE87B7810AA1C837E430BB0DDE934C2CC9270O4L), [41](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411119E16F66B6BAF93500B966A941F0F2F9D7D911E7763FE07E7810AA1C837E430BB0DDE934C2CC9270O4L) 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 своей 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, осуществляющим и 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](#P65) 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).

Заместитель Министра труда

и социальной защиты

Российской Федерации

Е.В.МУХТИЯРОВА

Заместитель Руководителя

Федеральной службы по надзору

в сфере защиты прав потребителя

и благополучия человека

Е.Б.ЕЖЛОВА

Приложение

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](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411119E16F6EB0BAF93500B966A941F0F2F9D7D911E7763CE57F7810AA1C837E430BB0DDE934C2CC9270O4L) Федерального закона от 17.07.1998 N 157-ФЗ, [абзаца восьмого части первой статьи 76](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411119E16F66B6BAF93500B966A941F0F2F9D7D911E0703EEB292200AE55D4705F08ABC3EE2AC27COEL) 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](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411118E86C66B4BAF93500B966A941F0F2F9D7D911E7763FE57B7810AA1C837E430BB0DDE934C2CC9270O4L) Федерального закона от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения";

[пункт 2 статьи 10](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411119E16F6EB0BAF93500B966A941F0F2F9D7D911E7763CE77B7810AA1C837E430BB0DDE934C2CC9270O4L) Федерального закона от 17 сентября 1998 г. N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней";

[пункт 18.3](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411317E96767BDBAF93500B966A941F0F2F9D7D911E7763DE1797810AA1C837E430BB0DDE934C2CC9270O4L) СП 3.1.3.2.3 146-13 "Общие требования по профилактике инфекционных и паразитарных болезней";

[приказ](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411116EE6B6FB5BAF93500B966A941F0F2F9D7D912E27D68B1392649F95BC8734416ACDDEE72O8L) Минздрава России от 21 марта 2014 г. N 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](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411119E16F66B6BAF93500B966A941F0F2F9D7D911E0703EEB292200AE55D4705F08ABC3EE2AC27COEL) Трудового кодекса Российской Федерации, [пункт 2 статьи 5](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411119E16F6EB0BAF93500B966A941F0F2F9D7D911E7763CE57F7810AA1C837E430BB0DDE934C2CC9270O4L) Федерального закона от 17 сентября 1998 г. N 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](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411119E16F66B6BAF93500B966A941F0F2F9D7D912E37135EB292200AE55D4705F08ABC3EE2AC27COEL) 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](#P91), с упомянутым приказом под роспись.