В связи с многочисленными вопросами граждан о порядке действий работодателя при отказе работника пройти вакцинацию, возможных негативных последствиях для работника в связи с отсутствием прививки, прокуратура Усть-Удинского района полагает необходимым разъяснить следующее.

 Статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации установлены случаи, когда работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, в том числе в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

 К другим федеральным законам законодатель относит в том числе Федеральный закон от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (далее по тексту-Закон № 157-ФЗ).

 В силу части 2 статьи 5 Закона № 157-ФЗ отсутствие профилактических прививок влечет, в том числе: отказ в приеме граждан на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

 Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Согласно ст. 10 Закона № 157-ФЗ профилактические прививки по эпидемическим показаниям проводятся гражданам при угрозе возникновения инфекционных болезней, перечень которых устанавливает федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения.

 Решения о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям принимают главный государственный санитарный врач Российской Федерации, главные государственные санитарные врачи субъектов Российской Федерации.

 Календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям, сроки проведения профилактических прививок и категории граждан, подлежащих обязательной вакцинации, утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения.

Главным государственным санитарным врачом по Иркутской области вынесено постановление от 15.10.2021 № 69 «О проведении профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) отдельным категориям (группам) граждан в Иркутской области по эпидемическим показаниям». Пунктом 1 Постановления установлено, что на территории Иркутской области профилактические прививки по эпидемическим показаниям против коронавирусной инфекции (COVID-19) проводятся гражданам, подлежащим вакцинации, в том числе обязательной, включая следующие категории:

- работники медицинских, образовательных организаций, организаций социального обслуживания и многофункциональных центров;

- государственные гражданские и муниципальные служащие;

- обучающиеся в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования старше 18 лет;

- работники организаций общественного питания;

- работники торговли продовольственными и непродовольственными товарами;

- работники организаций туристской индустрии;

- работники предприятий промышленности и транспортных организаций;

- работники организаций в сфере бытового обслуживания.

- работники организаций по обслуживанию канализационных сооружений, оборудования и сетей;

- лица в возрасте 60 лет и старше;

- лица, проживающие в организациях социального обслуживания;

- работники организаций транспорта и энергетики;

- лица, работающие вахтовым методом;

- волонтеры;

- работники организаций сферы предоставления услуг.

  Пункт 1 настоящего Постановления не распространяется на лиц, имеющих документально подтвержденные противопоказания к профилактической прививке против новой коронавирусной инфекцией (COVID-2019) в соответствии с инструкцией по применению иммунобиологических лекарственных препаратов, предназначенных для профилактики новой коронавирусной инфекции, временным методическим рекомендациям "Порядок проведения вакцинации взрослого населения против COVID-2019".

 Пунктом 7 Постановления руководителям юридических лиц независимо от ведомственной принадлежности и формы собственности, индивидуальным предпринимателям рекомендовано в срок до 25 ноября 2021 г. обеспечить проведение профилактических прививок первым компонентом или однокомпонентной вакциной, в срок до 25 декабря 2021 г. обеспечить проведение профилактических прививок вторым компонентом вакцины против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), прошедшей государственную регистрацию в Российской Федерации, не менее 80% от общей численности работников, сотрудников.

 Таким образом, работники образовательных организаций, социального обслуживания, сферы торговли, государственные и муниципальные служащие отнесены к обязательной категории граждан, которые должны вакцинироваться. Кроме лиц, имеющих документально подтвержденные противопоказания к профилактической прививке против новой коронавирусной инфекции. Руководителям организаций рекомендовано обеспечить проведение профилактических прививок не менее 80 % работникам от общей численности.

 Кроме того, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека даны разъяснения по организации вакцинации в организованных рабочих коллективах ( трудовых коллективах) и порядку учета процента вакцинированных.

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.

Для организации проведения работы по вакцинации 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 N 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. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения";

пункт 2 статьи 10 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. N 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. 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 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 2 статьи 5 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 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.

Помощник прокурора района

юрист 1 класса О.В. Горячева