

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 проведение вакцинации работниками централизованно 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.