Федеральная служба Роспотребнадзора и Федеральная служба по труду и занятости письмом от 25.03.2019г. № 02/4223-2019-27/1009-ТЗ разъясняет о правоприменительной практике законодательства об иммунопрофилактике инфекционных болезней **в части взаимодействия работников и работодателей при проведении профилактических прививок**.

Согласно статьи 35 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (далее — Закон о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения) профилактические прививки проводятся гражданам в соответствии с законодательством Российской Федерации об иммунопрофилактике инфекционных болезней.

Государственная политика в области иммунопрофилактики инфекционных болезней, в том числе проведения профилактических прививок, осуществляется в целях охраны здоровья и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения Российской Федерации и направлена на предупреждение возникновения и распространения инфекционных заболеваний.

С учетом взаимосвязанных положении статей 2, 29 Закона о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения и статьи 30 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» индивидуальные предприниматели и юридические лица (работодатели) в соответствии с осуществляемой ими деятельностью обязаны своевременно и в полном объеме проводить предусмотренные санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений), в том числе организовывать проведение профилактических прививок.

Профилактические прививки организуются и проводятся в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок и Календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям (статьи 9 и 10 Федерального закона от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (далее Закон об иммунопрофилактике).

Национальный календарь профилактических прививок (приложение к приказу Минздрава России от 21 марта 2014 года № 125н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям» (зарегистрирован Минюстом России 25 апреля 2014 года № 32115) и Календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям (приложение 2 к приказу Минздрава России от 21 марта 2014 года № 125н) определяют категории граждан, подлежащих обязательной вакцинации, исходя из перечисления видов работ (деятельности) при которых проводится такая вакцинация.

В этой связи конкретный перечень работников, подлежащих вакцинации, должен определяться самостоятельно работодателем (индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом), осуществляющим соответствующий вид работ (деятельности), исходя из функциональных обязанностей конкретного работника.

Так, выводы судебных органов по делам, связанным с вопросами иммунопрофилактики указывают однозначно на то, что при выяснении наличия оснований к возложению на работодателя требования организовать проведение профилактических прививок, необходимо в каждом случае основываться на установлении не только того, какой деятельностью занимается организация, но и на определении перечня работников, в чьи должностные обязанности входит выполнение соответствующих видов работ.

В случае принятия Главным государственным санитарным врачом субъекта Российской Федерации решения о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям, мотивированное постановление о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан при угрозе возникновения инфекционных болезней, (подпункт 6 пункта 1 статьи 51 Закона о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения и пункты 1 и 2 статьи 10 Закона об иммунопрофилактике) содержит исключительно указание категорий граждан, подлежащих обязательной вакцинации, в соответствии с категориями, определенными Календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям.

При этом также необходимо иметь в виду, что содержащиеся в решениях уполномоченных должностных лиц, осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, положения не могут обязывать индивидуального предпринимателя или юридическое лицо (работодателя) в любом случае обеспечить наличие у его работников профилактической прививки, а должны указывать лишь на необходимость обеспечения принятия им мер, направленных на выполнение положений санитарно-эпидемиологического законодательства с соблюдением требований Закона об иммунопрофилактики.

В случае же реализации гражданином права на отказ от профилактических прививок (пункт 1 статьи 5 Закона об иммунопрофилактике), правовые последствия для него могут быть связаны с отказом в приеме его на работу или временным отстранением от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, перечень которых устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (пункт 2 статьи 5 Закона об иммунопрофилактики). В настоящее время действует Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 1999 года № 825.

Отказ от профилактических прививок должен оформляться в письменной форме.

Решение о проведении профилактических прививок работников оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя, в котором должны быть указано основание для их проведения.

Вышеуказанный приказ должен быть доведён до сведения работников под роспись.

В случае, если работник реализовал своё право и отказался от профилактической прививки, то работодатель, по правилам статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации, обязан отстранить его от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами (часть вторая статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, те работники, которые выполняют работы, включённые в Перечень, утверждённый постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 1999 года № 825, обязаны сделать профилактическую прививку, отсутствие которой влечёт за собой обязанность работодателя отстранить их от соответствующих работ.

В тех случаях, если работниками выполняется работа, не включённая в вышеуказанный Перечень, то они не обязаны делать профилактические прививки, а работодатель в данном случае не имеет права отстранять их от работы.