

СПРАВКА

по организации и проведению мероприятий для работников и обучающихся образовательных организаций высшего образования, направленных на стимулирование вакцинации от новой коронавирусной инфекции

1. Текущее нормативно-правовое регулирование

Любая вакцинация является добровольной, и каждый человек вправе от нее отказаться¹.

Однако в отношении проведения вакцинации от ряда заболеваний действует особое правило: если человек, отказавшийся от вакцинации, работает в образовательной, медицинской или иной организации, деятельность которой связана с высоким риском заболевания инфекционными болезнями², то работодатель обязан отстранить работника, отказавшегося от вакцинации, от работы без сохранения заработной платы³.

В настоящий момент вакцинация от коронавируса включена в Календарь профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям. В соответствии со статьей 10 Закона об иммунопрофилактике решение о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям принимают главный государственный санитарный врач Российской Федерации, главные государственные санитарные врачи субъектов Российской Федерации.

Соответственно, отстранять от работы невакцинированных работников образовательных организаций можно только при наличии постановлений главного государственного санитарного врача о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям.

Соответствующее постановление в отношении организаций, расположенных на территории г. Москвы, было издано 15.06.2021 и опубликовано на сайте Управления Роспотребнадзора по г. Москве 16.06.2021⁴ (далее – Постановление).

В связи с изложенным, в настоящее время вакцинация против новой коронавирусной инфекции работников образовательных организаций, расположенных в г. Москве, является обязательной, кроме работников, имеющих противопоказания к профилактической прививке (COVID-19)⁵.

При этом вакцинация работников образовательных организаций г. Москвы должна быть проведена в срок до 15.07.2021 (первый компонент вакцины)/15.08.2021 (второй компонент вакцины).

¹ Пункт 1 статьи 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (далее – Закон об иммунопрофилактике).

² Постановление Правительства РФ от 15.07.1999 № 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок».

³ Пункт 2 статьи 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», статья 76 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

⁴ Постановление Главного государственного санитарного врача по городу Москве от 15.06.2021 №1 (http://77.rospotrebnadzor.ru/images/Postanovlenie_Andreevoy1506.PDF).

⁵ В зависимости от используемой вакцины противопоказания к вакцинации можно уточнить в Методических рекомендациях «Порядок проведения вакцинации вакциной ГАМ-КОВИД-ВАК против COVID-19 взрослого населения» (приказ Минздрава России от 20.02.2021 № 1/И/1-1221), в Стандартной операционной процедуре «Порядок проведения вакцинации против COVID-19 вакциной ЭпиВакКорона взрослому населению» (приказ Минздрава России от 21.01.2021 № 1/и/1-332).

По истечении установленного срока для вакцинации при отсутствии профилактической прививки (COVID-19) у граждан образовательная организация обязана:

- 1) отказывать в приеме на работу;
- 2) отстранять граждан от работ.

2. Можно ли сейчас перевести работников, не прошедших вакцинацию, на дистанционную работу и ограничить их физическое нахождение в кампусе?

Да, можно⁶. Но работодателю следует учитывать требование Постановления о вакцинировании не менее 60% работников образовательной организации.

Соответственно, осуществлять перевод работников, не прошедших вакцинацию от COVID-19, на дистанционный режим работы (как с их согласия, так и без их согласия в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ) возможно, если:

- 1) работник может выполнять свою трудовую функцию дистанционно без потери качества работы;
- 2) перевод работника на дистанционную работу не отразится на выполнении требования о вакцинации не менее 60% работников организации.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части 2 статьи 157 ТК РФ (в размере 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя), если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (часть 7 статьи 312.9 ТК РФ).

При этом образовательная организация на основании статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) вправе установить режим посещения учебных корпусов, в том числе ограничить допуск в них работников, переведенных на дистанционную работу в связи с непрохождением вакцинации.

Важно! Для организации временного перевода на дистанционную работу необходимо принять ЛНА о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий, в частности (ч. 3 ст. 312.9 ТК РФ):

- указание на обстоятельство, послужившее основанием для принятия решения о временном переводе работников;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для принятия решения о временном переводе);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и

⁶ Статья 312.9 ТК РФ.

возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

– порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного ПВТР или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

– иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

3. Можно ли перевести обучающихся, не прошедших вакцинацию, на дистанционное обучение и ограничить их физическое нахождение в кампусе?

Да, можно.

В соответствии с частью 2 статьи 13, статьей 16 Закона об образовании при реализации образовательных программ образовательная организация может использовать различные образовательные технологии, в том числе дистанционные образовательные технологии, электронное обучение.

Согласно статье 28 Закона об образовании к компетенции образовательной организации относится, в том числе, создание необходимых условий для охраны и укрепления здоровья обучающихся и работников образовательной организации.

В соответствии с частью 2 статьи 41 Закона об образовании организация охраны здоровья обучающихся (за исключением оказания первичной медико-санитарной помощи, прохождения медицинских осмотров и диспансеризации) в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется этими образовательными организациями.

Таким образом, образовательная организация высшего образования вправе самостоятельно принимать решение об использовании дистанционных технологий в учебном процессе, в том числе в целях организации охраны и укрепления здоровья работников и обучающихся.

Кроме того, образовательная организация на основании статьи 28 Закона об образовании вправе установить режим посещения учебных корпусов, в том числе ограничить допуск в них обучающихся, переведенных на дистанционное обучение в связи с непрохождением вакцинации.