**Вакцинация и Иммунизация в Свете Охраны Труда**

**и Управления Профессиональными Рисками!**

Не секрет, что целью профессиональной деятельности специалиста по охране труда в соответствии с приказом Минтруда России от 4 августа 2014 года № 524н является «профилактика несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, снижение уровня воздействия (устранение воздействия) на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, уровней профессиональных рисков». Управление профессиональными рисками положено в основу системы управления охраной труда (далее — СУОТ). Так пункты 33-35 приказа Минтруда России от 19.08.2016 г. № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» (далее — Типовое положение о СУОТ) предписывают работодателю с целью организации управления профессиональными рисками выявлять опасности, оценивать и снижать уровень профессиональных рисков. Идентификация опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня осуществляются работодателем с привлечением службы (специалиста) охраны труда, комитета (комиссии) по охране труда, работников или уполномоченных ими представительных органов. В качестве опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, в числе прочих следует рассматривать и опасности, связанные с воздействием биологического фактора, а именно: опасность из-за воздействия микроорганизмов-продуцентов, препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов; опасность из-за контакта с патогенными микроорганизмами; опасности из-за укуса переносчиков инфекций. Таким образом, как только в процессе реализации процессов по управлению рисками (в том числе путём получения информации от Роспотребнадзора или по результатам специальной оценки условий труда) выявлена опасность, связанная с действием биологического фактора, возникает вопрос, а что сделать, чтобы снизить уровень профессионального риска. Во-первых, статья 37 Конституции Российской Федерации устанавливает, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, конкретизировано в статье 219 ТК РФ, в соответствии с которой работник имеет среди прочих прав право на: получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов; отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности. Таким образом, в целях реализации прав работников и в соответствии с пунктами 41-42 Типового положения о СУОТ работодатель должен информировать работников об условиях труда на рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых гарантиях, полагающихся компенсациях. Реализовать это на практике можно в нескольких формах: Включения соответствующих положений в трудовой договор работника. Ознакомления работника с результатами специальной оценки условий труда (далее — СОУТ) на его рабочем месте. Размещения сводных данных о результатах проведения СОУТ на рабочих местах. Проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч заинтересованных сторон, переговоров. Изготовления и распространения информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов. Использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Размещения соответствующей информации в общедоступных местах. Организационные мероприятия по вакцинации и иммунизации И хоть древнее латинское выражение «Praemonitus praemunitus» и означает «Предупрежден — значит, вооружён», снизить опасность возникновения инфекционных заболеваний и, как следствие, развития связанных с ними профессиональных заболеваний, только информационными мероприятиями вряд ли удастся. Понадобятся организационные и практические мероприятия, которые службе охраны труда придётся реализовывать в союзе с кадровой службой предприятия, медиками и работниками Роспотребнадзора. На практике существуют три основных способа, предупреждения инфекционных болезней: ограничение контактов; иммунизация; применение противобактериальных препаратов для предотвращения заражения и размножения возбудителей инфекций. Остановимся на одном из них — иммунизации. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) определяет иммунизацию как процесс, благодаря которому человек приобретает иммунитет, или становится невосприимчивым к инфекционной болезни, обычно, путём введения вакцины. Вакцины стимулируют собственную иммунную систему организма к защите человека от соответствующей инфекции или болезни. Нормативно порядок проведения иммунизации регулируется Федеральным законом от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней». При реализации положений данного нормативного правового акта, как со стороны работника, так и со стороны работодателя очень часто возникают вопросы относительно прав и обязанностей обеих сторон трудовых отношений в части необходимости проведения профилактических прививок. С одной стороны, в силу положений статьи 5 названного закона работник, как любой гражданин, имеет право отказаться от профилактических прививок. Злоупотребление этим правом может привести к серьёзным правовым последствиям. Приведём один пример из судебной практики по «прививочным» делам. Роспотребнадзор в ходе проверки ЗАО «Москва-Макдоналдс» выявил свыше 30 работников, у которых отсутствовали сведения о проведении иммунизации против кори и дифтерии и выдал предписание «исправить». Общество обратилось в арбитраж, оспаривая предписание, но суд встал на сторону контролирующего органа (Источник — Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 17 марта 2015 г. № 09АП-3737/2015 по делу № А40-151960/14). С другой стороны, законом на юридические лица и ИП при осуществлении предпринимательской деятельности, эксплуатации зданий, сооружений, оказании услуг и выполнении работ возложена обязанность соблюдения санитарных норм. Работодатели обязаны обеспечивать безопасные для работников условия труда (ст. 22, ст. 212 Трудового кодекса), оказывать услуги, проводить работы и производить продукцию, безопасные для потребителей и иных лиц (ст. 11, ст. 24, ст. 32 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»). Возникает противоречие — с одной стороны прививка дело добровольное и гражданин вправе отказаться от вакцинации, с другой — работодатель обязан принимать участие в иммунопрофилактике инфекционных заболеваний, которая невозможна в полной мере без проведения вакцинации сотрудников. Означает ли это, что работника необходимо принудить к вакцинации? Для разрешения этой дилеммы вновь обратимся к Федеральному закону «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», где в части 2 статьи 5 указано, что отказ от прививки может повлечь временный отказ в приёме на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями. Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 № 825 утверждён перечень таких работ: Сельскохозяйственные, гидромелиоративные, строительные и другие работы по выемке и перемещению грунта, заготовительные, промысловые, геологические, изыскательские, экспедиционные, дератизационные и дезинсекционные работы на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных. Работы по лесозаготовке, расчистке и благоустройству леса, зон оздоровления и отдыха населения на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных. Работы в организациях по заготовке, хранению, обработке сырья и продуктов животноводства, полученных из хозяйств, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных. Работы по заготовке, хранению и переработке сельскохозяйственной продукции на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных. Работы по убою скота, больного инфекциями, общими для человека и животных, заготовке и переработке полученных от него мяса и мясопродуктов. Работы, связанные с уходом за животными и обслуживанием животноводческих объектов в животноводческих хозяйствах, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных. Работы по отлову и содержанию безнадзорных животных. Работы по обслуживанию канализационных сооружений, оборудования и сетей. Работы с больными инфекционными заболеваниями. Работы с живыми культурами возбудителей инфекционных заболеваний. Работы с кровью и биологическими жидкостями человека. Работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность. Таким образом, далеко не каждый работодатель должен отслеживать прохождение вакцинации у работников, поскольку не все виды деятельности связаны с риском возникновения и распространения инфекционных заболеваний, и не все работники попадают «под действие» вакцинации. На законодательном уровне устанавливается перечень работ и категории работников, которые подлежат профилактической вакцинации. Поэтому работодателям рекомендуется периодически отслеживать изменения в соответствующих нормативных правовых актах, а именно: в перечне работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок (Постановление Правительства РФ от 15 июля 1999 г. № 825); в национальном календаре профилактических прививок и календаре прививок по эпидемическим показаниям (Приказ Минздрава России от 21 марта 2014 г. № 125н). Указанные нормативные правовые акты дополняют друг друга, поскольку перечень не уточняет какие конкретно виды прививок должны быть у работников, а лишь указывает в каком случае проведение вакцинации обязательно. При этом некоторые виды работ «попадают под прививки» только в том случае, когда проводятся на территории, неблагополучной по инфекциям, общим для человека и животных, или перерабатывается продукция из такой зоны. Границы такой зоны могут меняться в зависимости от эпидемиологической ситуации и выявления очагов заболевания (например, клещевого вирусного энцефалита, сибирской язвы и т.п.), что нормативно регулируется санитарными правилами и постановлениями санитарного врача. В качестве примера можно привести: СП 3.1.7.2629-10 — Профилактика сибирской язвы; СП 3.1.3.2352-08 — Профилактика клещевого энцефалита; СП 3.1.2952-11 — Профилактика кори, краснухи и эпидемического паротита; СП 3.1.2.3109-13 — Профилактика дифтерии; СП 3.1.2.3113-13 — Профилактика столбняка; СП 3.1.2.3117-13 — Профилактика гриппа и других острых респираторных вирусных инфекций. С 1 сентября 2017 года в отношении профилактики гриппа действует постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.06.2017 г. № 92 «О мероприятиях по профилактике гриппа и острых респираторных вирусных инфекций в эпидемическом сезоне 2017-2018 годов», пунктом 5 которого руководителям организаций независимо от организационно-правовой формы рекомендовано: организовать иммунизацию сотрудников против гриппа; принять меры по недопущению переохлаждения лиц, работающих на открытом воздухе в зимний период, обеспечив наличие помещений для обогрева и приёма пищи, а также соблюдение оптимального температурного режима в помещениях; в период эпидемического сезона по гриппу и ОРВИ принять меры по недопущению к работе лиц, больных ОРВИ и обеспечить сотрудников, работающих с населением, средствами индивидуальной защиты органов дыхания (медицинскими масками). Какие прививки являются профилактическими? От каких прививок можно отказаться? Иммунизация обязательна для тех, кто относится к декретированному контингенту и для тех, кому она положена по эпидемическим показаниям. В соответствии с приказом Минздрава России от 21.03.2014 г. № 125н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям» профилактическим прививкам подлежат следующие контингенты: Против кори прививки проводят взрослым в возрасте до 35 лет включительно. Иммунизация против кори осуществляется двукратно. Лицам, не болевшим, не привитым и не имеющим сведений о прививках против кори, проводится вакцинация, а затем вторая прививка (ревакцинация) с интервалом не менее 3 месяцев. Лицам, имеющим одну прививку, осуществляется ещё одна прививка (ревакцинация) с интервалом не менее 3 месяцев. Против краснухи иммунизация проводится женщинам в возрасте от 18 до 25 лет включительно. Иммунизация против краснухи осуществляется двукратно. Женщинам, не болевшим, не привитым и не имеющим сведений о прививках против краснухи, проводится вакцинация, а затем вторая прививка (ревакцинация) с интервалом не менее 3-х месяцев. Женщинам, имеющим одну прививку, осуществляется ещё одна прививка (ревакцинация) с интервалом не менее 3-х месяцев. У лиц с неизвестным прививочным анамнезом против кори и краснухи с целью решения вопроса о прививках возможно проведение серологических исследований. Результаты серологического исследования вносят в медицинскую документацию с указанием уровня антител. Напомним, что в личную медицинскую книжку вносится только результат, соответствующий положительному уровню и освобождающий от проведения прививки. Против дифтерии иммунизации подлежат лица без ограничения возраста. Лицам, привитым против дифтерии (имеющим не менее двух прививок), прививки проводят каждые 10 лет с момента последней ревакцинации. Лицам, которые ранее не были привиты против дифтерии, осуществляется полный курс, состоящий из трёх прививок: две в цикле вакцинации, проведенные с интервалом в 1,5 месяца, и последующая ревакцинация через 6-9 месяцев после законченной вакцинации. Последующие ревакцинации проводятся через 10 лет от последней ревакцинации. Против вирусного гепатита В прививки проводят взрослым в возрасте от 18 до 55 лет, не привитым ранее. Иммунизация состоит из трёх прививок по схеме 0-1-6 (первая доза — в момент начала вакцинации, вторая доза — через месяц после первой прививки, третья доза — через 6 месяцев от начала вакцинации). Против гриппа прививки проводят взрослым, работающим по отдельным профессиям и должностям, — работникам медицинских и образовательных учреждений, транспорта, коммунальной сферы. Иммунизация против гриппа осуществляется ежегодно в предэпидемический по гриппу период. Оптимальное время проведения прививок против гриппа — сентябрь-ноябрь. Приказом Минздрава России от 21.03.2014 г. № 125н утверждён календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям, в соответствии с которым осуществляются профилактические прививки отдельным категориям граждан: Против брюшного тифа прививки проводят лицам, занятым в сфере коммунального благоустройства (работники, обслуживающие канализационные сети, сооружения и оборудование, а также сотрудники организаций, осуществляющих санитарную очистку населённых мест, сбор, транспортировку и утилизацию бытовых отходов), лицам, работающим с живыми культурами возбудителей брюшного тифа. Иммунизация осуществляется однократно. Против вирусного гепатита А прививают лиц, подверженных профессиональному риску заражения, — медицинских работников, работников сферы обслуживания населения, занятых на предприятиях пищевой промышленности, а также работников, обслуживающих водопроводные и канализационные сооружения, оборудование и сети. Иммунизация против вирусного гепатита А осуществляется не привитым и не болевшим ранее данной инфекцией, двукратно с интервалом 6-12 месяцев. Против шигеллезов (дизентерия Зонне) прививают работников медицинских организаций (их структурных подразделений) инфекционного профиля, лиц, занятых в сфере общественного питания и коммунального благоустройства. Ещё раз обращаем внимание, что в рамках национального календаря профилактических прививок (против дифтерии, кори, краснухи, вирусного гепатита В, гриппа работающим по отдельным профессиям и должностям) иммунизация осуществляется на бесплатной основе — вакцина закупается за счёт средств, поступающих из федерального бюджета — в медицинских учреждениях по месту прикрепления населения. Игнорирование работодателем прививок по эпидемическим показаниям может послужить основанием для привлечения к административной ответственности (Решение Арбитражного суда Свердловской области от 14 июля 2014 г. по делу № А60-16173/2014), хотя встречается и иная практика, когда, например, суд посчитал, что вопрос вакцинации против туляремии, был отнесён строго к компетенции органов здравоохранения при вспышке заболевания (Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 21 марта 2014 № 08АП-741/2014 по делу № А75-9289/2013). В случае затруднений ориентируйтесь, прежде всего, на категории работ и работников, которым проведение вакцинации положено независимо от территории выполнения работ (педагоги, работники торговли и т.п.), в отношении остальных можно проконсультироваться в Роспотребнадзоре. Так, например, суд в вышеприведенном примере с Макдональдсом, указал, что предписание не обязывают заявителя в любом случае обеспечить наличие у его сотрудников вакцинации против дизентерии и гепатита, а указывают на обеспечение принятия им мер, направленных на выполнение положений санитарного законодательства, в том числе, и на соблюдения обществом права граждан на отказ от профилактических прививок. Доказательств, свидетельствующих о принятии мер, направленных на соблюдение санитарного законодательства в данной части (в том числе, документов, подтверждающих отказ работников от профилактических прививок) обществом в материалы дела не было представлено. То есть работодатель, чтобы избежать ответственности, должен подтвердить, что он: потребовал от работников соблюдения требований закона о проведении вакцинации (это можно сделать разными способами вплоть до направления письменного уведомления); получил от работников, отказавшихся от прививки, письменный отказ от прохождения вакцинации; отстранил работников, не прошедших вакцинацию от работы. Стоит отметить, что при этом работодатель не вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности, поскольку работник не совершает дисциплинарный проступок, отказываясь от прививки, в смысле ст. 192 ТК РФ, а реализует свое законное право уклониться от вакцинации. Отстранение осуществляется в порядке ст. 76 ТК РФ до прохождения работником вакцинации без сохранения за работником заработной платы. Такое отстранение «из-за прививки» при соблюдении процедуры суд обычно признает законным (например, Апелляционное определение Ярославского областного суда от 22 ноября 2012 г. по делу № 33-5976/2012). Но далеко не каждый работник организации, деятельность которой попадает под «календарь прививок» может быть отстранён от работы. К примеру, суд признал незаконным отстранение работницы за отказ пройти вакцинацию против гриппа, поскольку она хоть и работает в поликлинике, но в её должностные обязанности не входит работа с больными инфекционными заболеваниями, а значит она «не попадает» в перечень, утверждённый правительством (Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 16 июля 2015 г. по делу № 33-3452/2015). При несоблюдении работодателем выше указанного алгоритма действий его могут привлечь к административной ответственности, в частности по ст. 6.3 Кодекса об административных правонарушениях и (или) вынести предписание (внести представление) об устранении нарушений, что подтверждает в частности постановление ФАС Уральского округа от 31 марта 2014 г. № Ф09-805/14 по делу № А50-17156/2013 и Решение Свердловского областного суда от 30 марта 2016 г. по делу № 72-453/2016. При этом на работодателя могут возложить обязанность организовать вакцинацию на рабочем месте (Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 20 октября 2014 г. № 33-10102/2014). Резонно возникает вопрос о том, кто оплачивает иммунизацию. В соответствии с ст. 5 Закона об иммунопрофилактике граждане имеют право на бесплатные профилактические прививки, включенные в национальный календарь профилактических прививок, и профилактические прививки по эпидемическим показаниям в государственных и муниципальных организациях здравоохранения. Работодатели, у которых трудятся работники, подлежащие обязательной вакцинации, обязаны направлять списки работников ежегодно (в сентябре-октябре) в лечебно-профилактические организации для целей планирования мероприятий по вакцинации (п. 5.6 СП 3.3.2367-08 «Организация иммунопрофилактики инфекционных болезней»), а за уклонение от этого организацию или ИП могут привлечь к административной ответственности (Решение Санкт-Петербургского городского суда от 11 апреля 2017 г. № 12-402/2017 по делу № 5-28/2017). Вопросы организации и проведения производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий урегулированы СП 1.1.1058-01, утверждёнными постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 13.07.2001 г. № 18. Пунктом 3.9. указанного нормативного акта предписывается включение в Программу производственного контроля мероприятий, необходимых для осуществления эффективного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий, в том числе касающихся своевременного проведения иммунизации работников. Проверить прошёл ли работник вакцинацию в полном объёме можно легко. Регистрируются профилактические прививки гражданина: в Личной медицинской книжке (страница 6) в соответствии с требованиями приказа Роспотребнадзора от 20 мая 2005 года № 402 «О личной медицинской книжке и санитарном паспорте» (с изменениями на 2 июня 2016 года); в сертификате профилактических прививок в соответствии со статьёй 1 Федерального закона № 157-ФЗ. Для оптимизации контроля со стороны работодателя сведения из указанных документов удобнее всего вносить в карточки свободной формы (картотечный способ учёта) или использовать для этого специально разработанное и давно существующее на рынке программное обеспечение. Часть 2 ст. 5 Федерального закона от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» устанавливает, что отсутствие профилактических прививок влечёт отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями. В соответствии с требованиями ст. 76 ТК об отстранении работника от работы (недопущении его к работе) работодатель издаёт соответствующий приказ в произвольной форме с указанием оснований и приложением подтверждающих документов. Нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, влечёт административную ответственность по статье 6.3 КоАП РФ в виде предупреждения или наложения административного штрафа: на граждан в размере от 100 до 500 рублей; на должностных лиц — от 500 до 1000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 500 до 1000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц — от 10 000 до 20 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток. Подведём итоги 1. Работодатель обязан отслеживать, подлежат ли его работники обязательной вакцинации и проходят ли они её в полном объёме. 2. При наличии таких работников необходимо организовать условия для прохождения их вакцинации (предоставление свободного оплачиваемого дня, организованная доставка в медицинскую организацию для вакцинации и т.п.). Для этого либо издаётся письменный приказ о проведении массовой вакцинации в организации или же работники письменно уведомляются о необходимости пройти вакцинацию, например, от гриппа. Работникам при этом гарантируется сохранение среднего заработка в соответствии со статьей 185 Трудового Кодекса. Вакцинация, как правило, осуществляется бесплатно по государственным программам. Впрочем, работодатель, вправе приобрести для сотрудников более дорогую вакцину по договору с медицинской организацией. 3. В случае отказа работника проходить вакцинацию, нужно получить от него в письменном виде (заявление, отказ) с указанием причины (например, «нежелание» или «наличие медицинского противопоказания»). При этом работник не обязан подробно расписывать причины отказа. 4. В случае получения письменного отказа работника работодатель обязан отстранить сотрудника от работы (ст. 76 ТК РФ). В этом случае работодатель не вправе привлекать работника к дисциплинарной ответственности. С согласия работника его можно перевести на выполнение иной работы (или в иную местность), если в этом случае не требуется проведения вакцинации (в порядке ст. 72.1-72.2 ТК РФ). При отсутствии такого согласия перевод не осуществляется.

***Источник:*** [***https://блог-инженера.рф***](https://блог-инженера.рф)