

ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ

ДОКЛАД С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ, ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ, А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ЗА III КВАРТАЛ 2022 ГОДА

ПЕРЕЧЕНЬ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ИЛИ ИХ ОТДЕЛЬНЫХ ЧАСТЕЙ, СОДЕРЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

-

РУКОВОДСТВО ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ)

Отстранение от работы - временная блокировка трудовой функции работника как мера предотвращения негативных последствий для жизни и здоровья населения, имущества физических и юридических лиц, а также установленного в государстве порядка управления в случаях, когда поведение или состояние здоровья участников трудовых отношений отклоняются от нормы.

Работодатель обязан отстранить работника от работы (не допускать к работе) в следующих случаях:

1) при появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

Важно! Работодатель должен подтвердить факт появления работника на работе в состоянии опьянения (медицинским заключением или другими источниками доказательств).

2) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда

Факт непрохождения обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда подтверждается отсутствием записи о прохождении обучения и проверке знаний в журналах проведения инструктажей (в нарядах-допусках на производство работ) и другими документами, установленными законодательством в сфере охраны труда.

Важно! Если работник не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда не по своей вине, работодатель оплачивает время отстранения от

работы как простой (ст. 157 ТК РФ).

3) не прошедшего обязательный медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование (в соответствии со ст. 69 и 220 Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами) (для работников на работах с вредными или опасными условиями труда, несовершеннолетних работников, работников на подземных условиях труда, на работах, связанных с движением транспорта, в организациях пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, организаций электроэнергетики, ведомственной охраны, организаций частной охранной и детективной деятельности, на объектах использования атомной энергии, спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб).

Важно! Если работник не прошел обязательный медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование не по своей вине, работодатель оплачивает время отстранения от работы как простой (ст. 157 ТК РФ).

4) при выявлении медицинских противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором.

Важно! Наличие противопоказаний должно быть подтверждено медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, такого работника следует отстранить от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный срок.

Если указанный в медицинском заключении срок, в течение которого работник не может выполнять свою трудовую функцию, составляет более четырех месяцев, а вакансий или согласия работника на перевод нет, работник подлежит увольнению (ст. 73 ТК РФ).

5) в случае прекращения либо приостановления действия специального права работника на срок более двух месяцев (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права)

Важно! Отстранение от работы по данному основанию возможно при одновременном соблюдении следующих условий:

- если приостановление действия специального права влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- работника с его письменного согласия невозможно перевести на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, для выполнения которой не требуется наличие специального права.

б) по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

Важно! Должностными лицами и органами, имеющими право требовать отстранения конкретного работника от работы являются:

- государственный инспектор труда при осуществлении надзора за соблюдением трудового законодательства в отношении лиц, работающих по трудовому договору;
- судья, дознаватель, следователь в отношении подозреваемого или обвиняемого;
- арбитражный суд в отношении руководителя должника;

- главный государственный санитарный врач (или его заместитель) в отношении лиц, являющихся носителями возбудителей инфекционных болезней;

7) работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

8) в других случаях, установленных для отдельных категорий работников

К отдельным категориям работников, которых работодатель обязан отстранить от работы, относятся:

а) иностранные граждане

в случае

- приостановления действия, окончание срока действия разрешения на привлечение и использование иностранных работников, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства (абз. 2 ч. 1 ст. 327.5 ТК РФ);

- окончания срока действия разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства (абз. 3 ч. 1 ст. 327.5 ТК РФ);

- окончания срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства (абз. 4 ч. 1 ст. 327.5 ТК РФ);

- окончания срока действия вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства (абз. 5 ч. 1 ст. 327.5 ТК РФ);

- окончания срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращения действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, которые обеспечивают оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства (абз. 6 ч. 1 ст. 327.5 ТК РФ);

б) работники, занятые на подземных работах

в случае

- несоблюдения работником установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации требований безопасности при проведении подземных работ, в том числе в случае совершения работником действий, создающих угрозу жизни и здоровью людей (абз. 2 ч. 1 ст. 330.4 ТК РФ);
- неприменения работником выданных ему в установленном порядке средств индивидуальной защиты (абз. 3 ч. 1 ст. 330.4 ТК РФ);
- наличия у работника при нахождении его на подземных участках, расположенных на объектах, отнесенных в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации к взрывопожароопасным производственным объектам (включая подземные горные выработки, расположенные на участках горных работ), курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и других), алкогольных напитков, наркотических и иных токсических веществ, а также запрещенного правилами внутреннего трудового распорядка для использования на указанных подземных участках личного имущества (в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации) (абз. 4 ч. 1 ст. 330.4 ТК РФ);
- наличия медицинских противопоказаний к указанным работам и (или) несовпадения с соответствующими квалификационными требованиями (ч.2 ст. 330.5 ТК РФ);
- необеспечения в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и иными средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия (ч.3 ст. 330.5 ТК РФ).

в) педагогические работники

в случае

- получения от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные выше (ст. 331.1 ТК РФ);

г) спортсмены

в случае

- спортивной дисквалификации спортсмена (п. 1 ч. 1 ст. 348.5 ТК РФ);
- требования общероссийской спортивной федерации по соответствующим виду или видам спорта, предъявленное в соответствии с нормами, утвержденными этой федерацией (п. 2 ч. 1 ст. 348.5 ТК РФ);

д) работники в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних,

организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних

в случае

- получения от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные выше (ч. 2 ст. 351.1 ТК РФ);

е) кадастровые инженеры

в случае

- непрохождения в установленном порядке обучения по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации (пп. «а» п. 3 ч. 2 ст. 33 Федерального закона от 24.07.2007 № 221-ФЗ «О государственном кадастре недвижимости»);

- исключения работника из саморегулируемой организации кадастровых инженеров (пп. «б» п. 3 ч. 2 ст. 33 Федерального закона от 24.07.2007 № 221-ФЗ «О государственном кадастре недвижимости»);

- привлечения работника в качестве обвиняемого, в отношении которого судом вынесено постановление о его временном отстранении от должности в соответствии с положениями уголовно-процессуального законодательства Российской Федерации (пп. «в» п. 3 ч. 2 ст. 33 Федерального закона от 24.07.2007 № 221-ФЗ «О государственном кадастре недвижимости»);

ж) члены исполнительных органов финансовой организации

в случае

- приостановления полномочий исполнительных органов финансовой организации (п. 2 ч. 2 ст. 183.11 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»);

з) руководители государственных организаций в связи с ненадлежащим исполнением своих обязанностей

в случае

- введения чрезвычайного положения (ст. 13 13 Федерального конституционного закона от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»);

и) работники общественного питания

в случае

заболевания или повреждения кожи (п. 2.22 Санитарных правил СП 2.3/2.4.3590-20, введенных в действие Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 27.10.2020 № 32);

к) работники, занятые на работах, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями

в случае

- отсутствия профилактических прививок (абз. 4 ч. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»).

Важно! Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок (далее - Перечень), утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 1999 г. № 825, является нормативным правовым актом, который регулирует трудовые отношения в сфере охраны труда.

Требования Перечня выполняются на постоянной основе, вне зависимости от наличия/отсутствия на территории России и/или субъекта РФ режима повышенной или иной готовности по эпидемиологическим показателям.

При угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, главные государственные санитарные врачи по субъектам РФ и их заместители наделяются полномочиями выносить мотивированные постановления о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям (подпункт 6 пункта 1 статьи 51 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 № 52-ФЗ). Указанная норма регулирует не трудовые отношения, а отношения в сфере санитарного благополучия населения, поэтому в противоречие с Перечнем не вступает. Ее применение носит срочный характер.

Таким образом, если в субъекте РФ вынесено постановление главного санитарного врача об обязательной вакцинации отдельных граждан или категорий граждан (работников отдельных отраслей) по эпидемическим показаниям, то для работников, которые указаны в этом нормативном правовом акте, вакцинация становится обязательной, вне зависимости от того, перечислены выполняемые ими работы в Перечне или нет.

Важно! Постановление главного государственного санитарного врача по субъекту РФ об обязательной вакцинации конкретных категорий работников (п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157 «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней») является нормативным правовым актом, поскольку выносится в отношении неопределенного круга лиц, включая участников трудовых отношений.

В самом постановлении требований об отстранении кого-либо от работы не содержится и только при неисполнении конкретным лицом требования об обязательной вакцинации, работодатель обязан отстранить работника от работы на основании абз. 8 ч. 1 ст. 76 ТК РФ

(без сохранения заработной платы).

Важно! Постановление главного государственного санитарного врача по субъекту РФ и/или его заместителей о временном отстранении от работника работы (п. 2 ст. 33 Федерального закона от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения») является правоприменительным актом, поскольку выносится в отношении конкретного лица, являющегося носителем возбудителей инфекционных заболеваний.

В этом случае работодатель обязан отстранить работника от работы на основании абз. 7 ч. 1 ст. 76 ТК РФ (с выплатой пособий по социальному страхованию).

В соответствии с ч. 8 ст. 6 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее - Закон № 255-ФЗ) пособие по временной нетрудоспособности во всех случаях выплачивается за календарные дни, приходящиеся на соответствующий период, за исключением календарных дней, приходящихся на периоды, указанные в ч. 1 ст. 9 Закона № 255-ФЗ.

К таким периодам отнесен период отстранения от работы, если за этот период не начисляется заработная плата (п. 2 ч. 1 ст. 9 Закона № 255-ФЗ). Таким образом, если за период отстранения от работы работнику не начисляется заработная плата, ему за этот период не назначается и пособие по временной нетрудоспособности.

По общему правилу (ст. 157 ТК РФ) в период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется и не выплачивается, кроме случаев, указанных в законодательстве. Например, если отстранение произошло по вине работодателя, период отстранения должен оплачиваться как простой (ч. 3 ст. 157 ТК РФ).

Важно! Суммы в счет оплаты простоя, с которых работодателем уплачены взносы по обязательному пенсионному страхованию, являются составной частью заработной платы.

Также из п. 2 ст. 33 Федерального закона от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» следует, что отстранение от работы носителя возбудителей инфекционных заболеваний сопровождается выплатой пособия по социальному страхованию.

Важно! Отстранение от работы производится на весь период до устранения обстоятельств, послуживших основанием для отстранения либо на период производства по уголовному делу до его прекращения или до вступления в силу приговора суда (ст. 331.1, ч. 2 ст. 351.1 ТК РФ).

Не является отстранением блокировка по состоянию здоровья трудовой функции беременной женщины. В этом случае происходит освобождение от работы с сохранением за женщиной среднего заработка (ч.2 ст. 254 ТК РФ).

Важно! Время отстранения не включается в стаж, необходимый для предоставления отпуска (ч. 2 ст. 121 ТК РФ).

РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Отстранение от работы в случае истечения срока свидетельства об аккредитации медицинского работника

Вопрос: У врача истек срок аккредитации. Нужно ли его отстранять от работы, и на какой срок?

Ответ:

Из письма Минздрава России от 20.07.2017 № 16-5/10/2-4889 «О допуске специалистов к осуществлению медицинской или фармацевтической деятельности» следует, что к осуществлению медицинской или фармацевтической деятельности в Российской Федерации допускаются лица, успешно прошедшие процедуру аккредитации специалиста, в соответствии с частью 1 и частью 2 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ.

Таким образом, до получения работником документа о прохождении первичной или периодической аккредитации работодатель не вправе допускать врача к работе.

Правовое обоснование:

В соответствии с п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в случае истечения срока действия специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Пунктом 1 ч. 1 ст. 100 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 323-ФЗ) предусмотрено, что право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие медицинское или иное образование в Российской Федерации и имеющие сертификат специалиста. Согласно ч. 4 ст. 196 ТК РФ в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Пунктом 2 ч. 1 ст. 72 Федерального закона N 323-ФЗ медицинские работники и фармацевтические работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. В соответствии с ч. 1 ст. 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными

федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Отстранение от работы в связи с непрохождением психологического освидетельствования.

Вопрос: Сотрудница работает учителем русского языка и литературы в общеобразовательной школе. На днях директор школы сообщил, что всем педагогам нужно пройти психологическое обследование и якобы оно обязательно теперь раз в 5 лет. Кто не пройдет данное обследование, будет отстранен от работы. Обязана ли сотрудница проходить это обследование?

Ответ:

Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, относится к видам деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование (п. 8 Приложения № 2 «Виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» к приказу Минздрава России от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»).

Под педагогической деятельностью понимается деятельность лиц с особым статусом - педагогических работников, имеющих определенное образование и стаж, которые состоят в трудовых, служебных отношениях с образовательной организацией и выполняют обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации деятельности по реализации образовательных программ (ст. 331 Трудового кодекса и п.п. 17 - 21 ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Закон об образовании в РФ»).

Виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, относятся к работникам, выполняющим определенный вид деятельности (трудовые обязанности), а не к виду деятельности организации - работодателя.

Учитель русского языка и литературы в общеобразовательной школе обязан пройти психиатрическое освидетельствование, в противном случае он должен быть отстранен от работы.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 220 ТК РФ работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. Порядок прохождения такого освидетельствования, его периодичность, а также виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Согласно ст. 215 ТК РФ работник обязан в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Отстранение от работы в случае отсутствия профилактической прививки

Вопрос: У работника имеется документ, подтверждающий медицинское противопоказание к профилактической прививке. Обязан ли работодатель отстранить его от работы, входящей в Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями, при наличии медицинского противопоказания?

Ответ:

Если в установленные сроки работник представит работодателю документ, подтверждающий наличие медицинских противопоказаний к вакцинации, работодатель не вправе отстранить его от работы без сохранения заработной платы.

Правовое обоснование:

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена возможность отстранения работника от выполнения трудовых обязанностей. Абзацем 8 части первой статьи 76 ТК РФ предусмотрено, что отстранение возможно в случаях, предусмотренных не только ТК РФ и федеральными законами, но и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Согласно п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» отсутствие профилактических прививок влечет:

запрет для граждан на выезд в страны, пребывание в которых в соответствии с международными медико-санитарными правилами либо международными договорами Российской Федерации требует конкретных профилактических прививок;

временный отказ в приеме граждан в образовательные организации и оздоровительные учреждения в случае возникновения массовых инфекционных заболеваний или при угрозе возникновения эпидемий;

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.

ОБОБЩЕНИЕ ПРАКТИКИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ (НАДЗОРА) В СФЕРЕ ТРУДА И ЕГО ОХРАНЫ -