УТВЕРЖДЕНЫ
решением Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
от 29 октября 2021 г., протокол № 9

Координатор Российской
трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
Т.А.Голикова

Координатор стороны Комиссии, представляющей Правительство Российской Федерации, Министр труда и социальной защиты Российской Федерации	Координатор стороны Комиссии, представляющей общероссийские объединения профсоюзов, председатель Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России»	Координатор стороны Комиссии, представляющей общероссийские объединения работодателей, президент Общероссийского объединения работодателей "Российский союз промышленников и предпринимателей"
А.О.Котяков	М.В.Шмаков	А.Н.Шохин

РЕКОМЕНДАЦИИ
работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха

В связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) рекомендуем работодателям предусматривать в коллективных договорах или локальных нормативных актах положения по предоставлению работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых дней отдыха.

Согласно статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе локальными нормативными актами работодателя. Трудовым законодательством работодателю предоставлены широкие возможности для самостоятельного регулирования вопросов организации труда работников.

Исходя из положений статей 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации повышенные или дополнительные гарантии и компенсации, в том числе условия и порядок предоставления двух оплачиваемых дней отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), могут устанавливаться коллективным договором или локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.