

## Инструкции по созданию специальных условий для сотрудников

В соответствии с Постановлением Комиссара по здравоохранению от 13 декабря 2021 г. работодатели не должны допускать до рабочего места невакцинированных сотрудников, которые не подпадают под исключения, указанные в Постановлении, после 27 декабря 2021 г.

Согласно разделу 6 этого Постановления сотрудники могут попросить о создании разумных специальных условий для освобождения от этого требования. Разумные специальные условия могут быть предоставлены по религиозным или подтвержденным медицинским причинам (включая документально подтвержденные медицинские причины, связанные с беременностью).

В некоторых случаях может быть уместно немного продлить срок вакцинации для человека, ставшего жертвой домашнего или сексуального насилия и преследования. Запрос на разумные специальные условия на этом основании должен быть подтвержден документально социальным работником, священнослужителем или другим специалистом, который может подтвердить, что сотрудник стал жертвой насилия.

Работодатели могут отказать в предоставлении специальных условий, если они создают неоправданную нагрузку на работодателя. Согласно инструкциям Комиссии по равным возможностям трудоустройства (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) при оценке наличия неоправданных затруднений необходимо проанализировать несколько факторов, в том числе:

- характер необходимых специальных условий и связанные с ними затраты;
- общие финансовые ресурсы учреждения, создающего специальные условия; количество людей, работающих в этом учреждении; влияние на расходы и ресурсы предприятия;
- общие финансовые ресурсы, размер, количество сотрудников, а также тип и местоположение предприятий работодателя (если учреждение, участвующее в создании специальных условий, является частью более крупного предприятия);
- тип деятельности работодателя, в том числе структуру и функции персонала, географическую удаленность, а также административные и финансовые отношения на предприятии, задействованном в создании специальных условий работодателем;
- влияние специальных условий на работу предприятия.

Приложенные контрольные списки не являются юридической консультацией. Контрольные списки созданы для того, чтобы помогать работодателям и менеджерам оценивать запросы, которые они могут получить от сотрудников, на создание разумных специальных условий или освобождение от выполнения требования о вакцинации против COVID-19. Это не является заменой юридической консультации у лицензированного адвоката.

Для получения подробной информации о разумных специальных условиях вы можете посмотреть информацию, предоставленную [Комиссией по правам человека г. Нью-Йорка \(New York City Commission on Human Rights\)](#) и [Комиссией по равным возможностям трудоустройства](#).

**СОХРАНЯЙТЕ КОПИИ ЗАПОЛНЕННЫХ КОНТРОЛЬНЫХ ЛИСТОВ В КАЧЕСТВЕ ПОДТВЕРЖДЕНИЯ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ ТРЕБОВАНИЙ ИЛИ СОЗДАНИЯ СПЕЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ.**

**Специальные условия по медицинским причинам**

Вся медицинская документация должна быть предоставлена поставщиком медицинских услуг, у которого есть действующая лицензия на оказание медицинских услуг. Ниже перечислены обстоятельства, которые признаны Центром по контролю и профилактике заболеваний (Center for Disease Control and Prevention, CDC) и Департаментом здравоохранения и психической гигиены г. Нью-Йорка (New York City Department of Health and Mental Hygiene) вескими основаниями для освобождения от вакцинации по медицинским причинам.

1. **Постоянный** медицинский отвод может быть дан в следующих случаях:

- У сотрудника возникла тяжелая аллергическая реакция (например, анафилаксия или отек Квинке) на предыдущую дозу или какой-либо компонент всех трех одобренных вакцин против COVID-19.
- У сотрудника диагностирована аллергия на какой-либо компонент всех трех одобренных вакцин против COVID-19.

2. **Временный** медицинский отвод может быть дан в следующих случаях:

- Сотрудник предоставил медицинские документы о том, что еще не прошло 90 дней после прохождения лечения с помощью моноклонального антитела или реконвалесцентной плазмы от лица, выздоровевшего после COVID-19.
- Сотрудник предоставил медицинские документы о том, что он недавно прошел трансплантацию стволовых клеток, терапию Т-клетками с CAR или иную терапию или лечение, которые оказывают временное влияние на способность сотрудника адекватно ответить на вакцинацию или выработать иммунный ответ из-за этого лечения.
- У сотрудника перикардит или миокардит.

Продолжительность временного медицинского отвода будет определяться в индивидуальном порядке после рассмотрения всех медицинских документов. Сотрудник должен быть вакцинирован по завершении этого временного периода.

Если отмечен любой из вариантов в пунктах 1 и 2, сотруднику могут быть предоставлены специальные условия и он может не получать вакцину.

**Специальные условия**

- Еженедельные ПЦР-тесты на COVID-19 и ношение маски всегда, кроме времени, когда человек ест или пьет. Есть или пить необходимо на расстоянии 1,8 метров (6 футов) от других людей.
- Работа в режиме онлайн или удаленно, которая исключает возможность контакта сотрудника с другими людьми.
- Временный отпуск
- Другое \_\_\_\_\_

Специальные условия не предоставляются по причине того, что невакцинированный сотрудник, вероятно, будет представлять угрозу для себя и окружающих.

Специальные условия не предоставляются, так как они создадут неоправданную нагрузку для работодателя.

Имя и фамилия сотрудника: \_\_\_\_\_ Дата: \_\_\_\_\_

Временные специальные условия предоставляются до: \_\_\_\_\_

Представитель работодателя: \_\_\_\_\_ Должность: \_\_\_\_\_

**Специальные условия по религиозным причинам**

1. Основан ли запрос только на личных, политических или философских предпочтениях?

- Правительство не должно принуждать людей вакцинироваться или вмешиваться в процесс принятия медицинских решений.
- Эта вакцина небезопасна и неэффективна.
- COVID — это выдумка.
- Иное выражение личных, политических или философских убеждений \_\_\_\_\_

**Если вышеперечисленное — единственная причина запроса на специальные условия, сотрудник не соответствует требованиям для создания специальных условий по религиозным причинам.**

2. Запрос основан на искренних религиозных, моральных или этических убеждениях?

- Сотрудник объяснил или предоставил документы, объясняющие то, почему убеждения не позволяют ему вакцинироваться.
  - > Если, например, сотрудник говорит, что у него особая религия, этого не достаточно.
  - > Письмо от священнослужителя не требуется, но будет полезным, если священнослужитель лично знаком с сотрудником; стандартные письма или письма от священнослужителей из других городов, которые не знают сотрудника, обычно не помогают.
- Сотрудник не получал другие вакцины в прошлом.
  - >Если сотрудник получал другие вакцины, он должен объяснить, почему те вакцины не противоречили его религии.
- Сотрудник говорит, что религиозные убеждения не позволяют ему вводить определенные вещества в свой организм. —
  - >Если да, сотрудник должен перечислить/описать другие часто используемые лекарственные препараты, продукты/напитки или другие вещества, которые не должны поступать в организм.

Сотрудник говорит, что он не может поставить вакцину, потому что ее разрабатывали и (или) тестировали с использованием клеток плода, и его беспокоит, что они были получены в результате аборта. —

>Принимает ли сотрудник такие лекарственные препараты, как ибупрофен (Адвил), ацетаминофен (Тайленол) или другие лекарственные препараты, которые также разрабатывали или тестировали с использованием полученных у плода клеток? Это не соответствует религиозным убеждениям и обычно означает, что сотруднику будет отказано в создании специальных условий.

**Если отмечено что-либо из вышеперечисленного, сотрудник может соответствовать требованиям для создания специальных условий по религиозным причинам.**

**Специальные условия**

- Еженедельные ПЦР-тесты на COVID-19 и ношение маски всегда, кроме времени, когда человек ест или пьет. Есть или пить необходимо на расстоянии 1,8 метров (6 футов) от других людей.
- Работа в режиме онлайн или удаленно, которая исключает возможность контакта сотрудника с другими людьми.
- Временный отпуск
- Другое \_\_\_\_\_
- Специальные условия не предоставляются по причине того, что невакцинированный сотрудник, вероятно, будет представлять угрозу для себя и окружающих.
- Специальные условия не предоставляются, так как они создадут неоправданную нагрузку для работодателя.

Имя и фамилия сотрудника: \_\_\_\_\_ Дата: \_\_\_\_\_

Представитель работодателя: \_\_\_\_\_ Должность: \_\_\_\_\_