

Обязательная вакцинация (COVID-19 и грипп) при трудоустройстве в медицинское учреждение: развёрнутый правовой разбор

1. Краткая постановка вопроса

Лицо, устраивающееся на работу в медицинскую организацию, ставит вопрос о том, вправе ли работодатель фактически принудить его к проведению профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и против гриппа. Юридически вопрос распадается на три самостоятельных: (а) существует ли вообще обязанность вакцинироваться и допустимо ли «принуждение» как таковое; (б) в каких случаях отсутствие прививки становится правомерным основанием для отказа в заключении трудового договора, отстранения от работы или увольнения; (в) различается ли режим обязательности для COVID-19 и для гриппа. Ключевой вывод, который будет раскрыт и обоснован ниже: **сама по себе вакцинация добровольна, физически или административно «заставить» привиться нельзя ни в каком случае; но при наличии одновременно двух условий — отнесения конкретной работы к перечню работ с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и наличия действующего нормативного основания обязательности (календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям, постановление главного государственного санитарного врача) — отказ от прививки влечёт правомерный недопуск к работе/отстранение, а не «принуждение» к инъекции.**

2. Раздел I. Исходная рамка: вакцинация как добровольное медицинское вмешательство

2.1. Нормативное ядро

1. **Статья 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»:** граждане при осуществлении иммунопрофилактики имеют право на «отказ от профилактических прививок» (абз. 7 п. 1 ст. 5), а также право на получение полной и объективной информации о необходимости прививок,

последствиях отказа и возможных поствакцинальных осложнениях (абз. 2 п. 1 ст. 5) и право на бесплатный медицинский осмотр, а при необходимости — обследование перед профилактическими прививками (абз. 5 п. 1 ст. 5). Одновременно п. 3 ст. 5 возлагает на гражданина обязанность «в письменной форме подтверждать отказ от профилактических прививок».

2. **Статья 20 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»:** необходимым предварительным условием любого медицинского вмешательства является информированное добровольное согласие; вакцинация — медицинское вмешательство, следовательно, без согласия она невозможна.
3. **Статья 35 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»:** профилактические прививки проводятся гражданам «в соответствии с законодательством Российской Федерации», то есть в режиме, установленном Законом № 157-ФЗ, включая право на отказ.

2.2. Что из этого следует юридически

- **Физическое принуждение исключено полностью.** Проведение прививки вопреки отказу — нарушение ст. 20 Закона № 323-ФЗ, влекущее гражданско-правовую ответственность медицинской организации (ст. 98 Закона № 323-ФЗ, гл. 59 ГК РФ), а также дисциплинарную и административную ответственность виновных работников.
- **Дисциплинарное взыскание за отказ от прививки как таковой недопустимо.** Дисциплинарный проступок — неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ). Обязанность вакцинироваться в содержание трудовой функции работника не входит, а профессиональные обязанности медицинского работника (ст. 73 Закона № 323-ФЗ) её не включают.
- **Отсутствие прививки само по себе не является нарушением трудовой дисциплины,** поэтому применение ст. 192–193 ТК РФ к «отказнику» вне процедуры недопуска/отстранения неправомерно.

2.3. Практический вывод по Разделу I

«Заставить сделать прививку» в буквальном смысле работодатель не вправе никогда. Правомерная реакция работодателя может выражаться только в юридических последствиях для допуска к работе — и лишь при наличии специальных оснований, рассмотренных ниже. Если прививка будет сделана без вашего письменного информированного согласия — это самостоятельное правонарушение, независимо от наличия эпидемических показаний.

3. Раздел II. Четыре основания, при которых требование прививки становится правомерным

3.1. Версия 1. Федеральный перечень работ с высоким риском (Постановление Правительства РФ от 15.07.1999 № 825)

Норма. Пункт 2 ст. 5 Закона № 157-ФЗ устанавливает, что отсутствие профилактических прививок влечёт, в частности, «отказ в приеме граждан на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями». Там же прямо указано: перечень таких работ устанавливается Правительством РФ. Такой перечень утверждён **Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 № 825** и охватывает, в частности, работы в организациях, осуществляющих медицинскую деятельность, а также ряд иных сфер (образование, общественное питание, транспорт, коммунальное обслуживание, работа с больными инфекционными заболеваниями и др.).

Спор о широте перечня. Здесь существует две конкурирующие позиции, и выбор между ними прямо влияет на ответ для конкретной должности: - **Узкое (функциональное) толкование:** под перечень подпадают лишь те работники медицинской организации, чья трудовая функция действительно сопряжена с риском инфицирования (медицинский персонал, контактирующий с пациентами, работа с биологическими жидкостями, инфекционными больными). Бухгалтер, юрист, экономист, администратор больницы под перечень не подпадают. - **Широкое (организационное) толкование:** поскольку перечень формулирует категорию через «работы в организациях, осуществляющих медицинскую деятельность», требование распространяется на работников такой организации в целом.

Практический вывод. В отношении должностей медицинского персонала (врач, медсестра, лаборант, санитар, работающий с пациентами) обе позиции совпадают: работа охватывается перечнем № 825. Для «неклинических» должностей вывод зависит от избранного толкования, и этот вопрос следует решать применительно к вашей трудовой функции, а не к «вывеске» учреждения. Универсальной судебной практики, снимающей этот спор, нет — постановление Пленума Верховного Суда РФ по данному вопросу не принято.

3.2. Версия 2. Профилактические прививки по эпидемическим показаниям

Норма. Статья 10 Закона № 157-ФЗ предусматривает проведение профилактических прививок по эпидемическим показаниям при угрозе

возникновения инфекционных болезней, а соответствующий календарь утверждается уполномоченным федеральным органом исполнительной власти. Действующим актом является **Приказ Минздрава России от 06.12.2021 № 1122н** «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок» (ранее — Приказ Минздрава России от 21.03.2014 № 125н). Медицинские работники в этом календаре отнесены к приоритетным (первым) уровням приоритета.

Практический вывод. Включение инфекции (COVID-19) и категории работников (медработники) в календарь по эпидемическим показаниям — необходимое, но не всегда достаточное основание: календарь определяет контингенты и порядок, а решение о проведении прививок по эпидемическим показаниям принимается уполномоченными органами (в устойчивой практике — главными государственными санитарными врачами). Поэтому при отсутствии действующего решения, распространяющегося на вашу категорию, ссылка работодателя только на календарь не создаёт обязанности вакцинироваться. Актуальную редакцию Приказа № 1122н необходимо проверять на дату трудоустройства: перечень инфекций и контингентов в нём менялся.

3.3. Версия 3. Постановления главных государственных санитарных врачей

Норма. Полномочия главных государственных санитарных врачей и их заместителей установлены **ст. 51 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ**; их постановления обязательны для исполнения организациями и гражданами. Именно на этом основании в 2021 г. были приняты акты об обязательной вакцинации отдельных категорий работников против COVID-19, в том числе **Постановление Главного государственного санитарного врача по городу Москве от 15.06.2021 № 1 «О проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям в городе Москве»** (аналогичные акты принимались в иных субъектах Российской Федерации). Такие акты, как правило, содержали оговорку «за исключением лиц, имеющих медицинские противопоказания», и обязывали работодателей не допускать к работе непривитых работников без медицинских противопоказаний.

Практический вывод. Это единственная конструкция, которая реально создавала в 2021–2022 гг. обязательность прививки от COVID-19 для медработников без согласия работника и служила законным основанием

отстранения. Однако такие акты имеют ограниченный срок и по мере изменения эпидемической обстановки прекращали действие; большинство из них к 2023–2025 гг. не применяется. **Проверьте актуальный статус регионального постановления на дату трудоустройства** — если оно прекратило действие, требования работодателя лишаются основания. Что особенно важно для второго вопроса: **значительная часть случаев обязательной вакцинации именно от гриппа в субъектах РФ вводилась не постановлениями ГГСВ, а ведомственными приказами органов управления здравоохранением** — и в этом качестве законной обязанности для работника не создаёт (см. п. 3.4).

3.4. Версия 4. Локальные и ведомственные акты работодателя — пределы допустимого

Норма. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, не подлежат применению (**ст. 8 ТК РФ**); коллективные договоры и соглашения не могут содержать условий, ограничивающих права работников по сравнению с законом (**ст. 9 ТК РФ**). Отсюда следует: правила внутреннего трудового распорядка, приказы руководителя организации, а также приказы региональных органов управления здравоохранением **не могут самостоятельно ввести обязательную вакцинацию** там, где её не вводят Закон № 157-ФЗ, Перечень № 825 и акты ГГСВ.

Практический вывод. Если работодатель ссылается исключительно на свой приказ, на «требование департамента здравоохранения» или на «внутренние правила» — это недостаточное основание для отказа в приёме, отстранения или увольнения. Требование прививки от гриппа, не подкреплённое действующим постановлением ГГСВ либо прямо применимым основанием из ст. 5 п. 2 Закона № 157-ФЗ во взаимосвязи с Перечнем № 825, в такой конструкции незаконно.

4. Раздел III. Три формы фактического «принуждения» и их правовая оценка

4.1. Отказ в заключении трудового договора (этап трудоустройства)

Нормы. - **Ч. 2 ст. 64 ТК РФ** (в редакции, приведённой в актуальных источниках, в том числе Федеральным законом от 15.12.2025 № 474-ФЗ): запрещаются прямое или косвенное ограничение прав и установление

преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, «за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами». Закон № 157-ФЗ (п. 2 ст. 5) — как раз такой федеральный закон. - **П. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2** «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: под деловыми качествами понимается способность выполнять трудовую функцию с учётом, среди прочего, **состояния здоровья**; работодатель вправе предъявить и иные требования в силу специфики работы. - **Ч. 5 и 6 ст. 64 ТК РФ**: по письменному требованию лица, которому отказано, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме **не позднее семи рабочих дней** со дня предъявления требования (в ред. Федерального закона от 29.06.2015 № 200-ФЗ); отказ может быть обжалован в суд. Срок обращения — три месяца со дня, когда лицо узнало о нарушении права (**ч. 1 ст. 392 ТК РФ**). - **Ст. 3 ТК РФ** — запрет дискриминации в сфере труда.

Позиция А (отказ правомерен). Если должность охватывается Перечнем № 825, а требование прививки опирается на действующий акт ГГСВ/календарь, отказ в приёме лица без прививки и без медицинских противопоказаний законен: п. 2 ст. 5 Закона № 157-ФЗ прямо называет «отказ в приеме граждан на работы» последствием отсутствия прививок, а ч. 2 ст. 64 ТК РФ допускает ограничение, установленное федеральным законом.

Позиция Б (отказ неправомерен). Если должность не связана с высоким риском инфицирования (узкое толкование), либо отсутствует действующее санитарное основание обязательности, либо у кандидата имеются медицинские противопоказания (медотвод), — отказ незаконен, так как вводит ограничение по обстоятельству, не связанному с деловыми качествами, без опоры на федеральный закон (ч. 2 ст. 64 ТК РФ).

Спорная деталь. Квалификация отказа как административного правонарушения по **ст. 5.62 КоАП РФ («Дискриминация»)** проблематична: перечень признаков в этой статье закрытый и признака «отсутствие профилактических прививок» в нём нет, поэтому основным инструментом защиты остаётся ст. 64 ТК РФ с обращением в суд и (или) в государственную инспекцию труда.

Практический вывод по версии. При трудоустройстве в медицинское учреждение на клиническую должность правомерность требования прививки оценивается по формуле: «должность в Перечне № 825 + действующий акт, вводящий обязательность + отсутствие медотвода = отказ возможен; любого элемента нет = отказ незаконен». Обязательно требуйте письменную причину

отказа (ч. 5 ст. 64 ТК РФ) — это ключевое доказательство в будущем споре; бремя доказывания законности отказа лежит на работодателе (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ № 2).

4.2. Отстранение от работы (в период уже существующих трудовых отношений)

Нормы. - **Ст. 76 ТК РФ:** работодатель обязан отстранить работника (не допускать к работе) в случаях, прямо перечисленных в ч. 1, включая отстранение «по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации», а также «в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации». - **Ч. 2 ст. 76 ТК РФ:** на период отстранения заработная плата не начисляется (кроме прямо названных исключений); отстранение длится «на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения». - **Ст. 22 ТК РФ** — обязанность работодателя знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; **ст. 214-215 ТК РФ** — обязанности работодателя и работника в области охраны труда; **ст. 220 ТК РФ** — обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (для медицинских работников — в порядке, установленном **Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н**).

Правовая оценка. Отстранение — основная (и наиболее защищённая в судебной практике) форма реакции работодателя на отказ от прививки при наличии законного основания. Именно ст. 76 ТК РФ (абзац об «иных случаях, предусмотренных <...> иными нормативными правовыми актами») использовалась как основание для отстранения работников, подпадавших под постановления ГГСВ о обязательной вакцинации, при отсутствии медицинских противопоказаний. Судебная практика 2021-2022 гг. по таким спорам в целом складывалась в пользу работодателей, однако она формировалась на уровне апелляционных и кассационных определений судов общей юрисдикции, единого разъяснения Верховного Суда РФ по этому вопросу нет — поэтому при отсутствии действующего санитарного акта исход спора обратный.

Практический вывод. Если основание (действующий акт ГГСВ/календарь + охват должности Перечнем № 825) отсутствует, отстранение незаконно: работник подлежит допуску к работе, а период незаконного лишения возможности трудиться оплачивается по **ст. 234 ТК РФ** с компенсацией морального вреда по **ст. 237 ТК РФ**. Если основание имеется — отстранение

правомерно, но **без сохранения заработной платы** (ч. 2 ст. 76 ТК РФ), что и является основным практическим риском для работника.

4.3. Увольнение

Конкурирующие позиции. - **Позиция 1.** Применим **п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ** — «возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключаящих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности». Логика: введение обязательной вакцинации для определённых работ создаёт ограничение на занятие такой деятельностью. - **Позиция 2 (более обоснованная).** Отказ работника от прививки не является «ограничением, установленным ТК РФ или иным федеральным законом»: он не назван ни в ст. 83 ТК РФ, ни в ст. 157-ФЗ как основание прекращения договора. Последствия отказа исчерпываются п. 2 ст. 5 Закона № 157-ФЗ («отказ в приёме» и «отстранение»), а не увольнением. Следовательно, увольнение по этому основанию неправомерно; правильной реакцией работодателя является отстранение (без оплаты) до устранения обстоятельств (ч. 2 ст. 76 ТК РФ).

Дополнительные основания увольнения, на которые иногда ссылаются работодатели, и их уязвимость: - п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение трудовых обязанностей) — не применяется, поскольку обязанности вакцинироваться у работника нет; - п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (истечение/приостановление специального права) — к прививке отношения не имеет: прививка не является «специальным правом» (лицензией, правом управления ТС, правом ношения оружия).

Практический вывод. Наиболее вероятный законный сценарий при действующем санитарном основании — длительное отстранение без оплаты, а не увольнение. Незаконное увольнение влечёт восстановление, оплату вынужденного прогула и компенсацию морального вреда (**ст. 394, 237 ТК РФ**), при этом срок обращения в суд по спорам об увольнении сокращён до одного месяца (**ч. 1 ст. 392 ТК РФ**).

5. Раздел IV. Медицинские противопоказания (медотвод) — самостоятельное основание защиты

Нормы и документы. Право на бесплатный медосмотр перед прививкой (абз. 5 п. 1 ст. 5 Закона № 157-ФЗ); порядок и медицинские противопоказания определяются порядком проведения профилактических прививок,

утверждённым Приказом Минздрава России от 06.12.2021 № 1122н, инструкциями по применению конкретных иммунобиологических препаратов, а также **МУ 3.3.1.1095-02 «Медицинские противопоказания к проведению профилактических прививок препаратами национального календаря прививок»**. Сами постановления ГГСВ о обязательной вакцинации, как правило, содержали прямую оговорку «за исключением лиц, имеющих медицинские противопоказания».

Две позиции. - Буквальная. П. 2 ст. 5 Закона № 157-ФЗ привязывает последствия к «отсутствию профилактических прививок» безотносительно причин, поэтому формально и медотвод может повлечь недопуск. - **Системная (преобладающая).** Последствия по п. 2 ст. 5 Закона № 157-ФЗ связаны с отказом как волевым актом (абз. 7 п. 1, п. 3 ст. 5), а санитарные акты прямо исключают лиц с медицинскими противопоказаниями; следовательно, при наличии подтверждённого медотвода (постоянного или временного) отказ в приёме и отстранение неправомерны. Отдельно защищены беременные: **ч. 3 ст. 64 ТК РФ** прямо запрещает отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью.

Практический вывод. Наличие документально оформленного медотвода — самый сильный аргумент работника/кандидата: он превращает ситуацию из «отказа от прививки» в «отсутствие прививки по медицинским причинам», что выводит её из-под действия п. 2 ст. 5 Закона № 157-ФЗ в его карательном прочтении и делает отказ в приёме/отстранение незаконными. Работодатель при этом не вправе требовать раскрытия диагноза сверх того, что необходимо (ст. 88 ТК РФ о защите персональных данных); достаточно заключения медицинской организации о наличии противопоказаний.

6. Раздел V. COVID-19 и грипп: в чём именно различие режимов

Критерий	Грипп	COVID-19
Основание проведения	Национальный календарь профилактических прививок (ст. 9 Закона № 157-ФЗ; Приказ № 1122н) для групп риска, включая медработников	Календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям (ст. 10 Закона № 157-ФЗ; Приказ № 1122н), медработники — приоритетные уровни

Критерий	Грипп	COVID-19
Режим по умолчанию	Добровольный; включение в календарь само по себе обязанности не создаёт (абз. 7 п. 1 ст. 5 Закона № 157-ФЗ)	Добровольный, но в 2021–2022 гг. обязательность для отдельных категорий вводилась постановлениями ГГСВ (ст. 51 Закона № 52-ФЗ)
Типичное основание обязательности	Акты ГГСВ субъектов РФ; иногда ведомственные приказы органов управления здравоохранением (что само по себе обязанности не создаёт)	Постановления ГГСВ (например, Постановление ГГСВ по г. Москве от 15.06.2021 № 1) — реально действовавшая конструкция
Текущий статус	Требование, как правило, опирается на Перечень № 825 в широком/узком толковании и на акты субъектов	Большинство актов 2021 г. прекратило действие; обязательность необходимо проверять на актуальную дату
Медицинские противопоказания	Влияют одинаково: устраняют обязанность	Влияют одинаково; вакцинация при беременности — по отдельным инструкциям противопоказана/ограничена

Существенный вывод. Различие «обязательности» между COVID-19 и гриппом определяется **не опасностью инфекции как таковой**, а наличием действующего нормативного акта, который (а) включает инфекцию и контингент в календарь по эпидемическим показаниям и (б) сопровождается решением ГГСВ, адресованным соответствующей категории работников. Именно поэтому в 2021 г. отказ от прививки от COVID-19 мог повлечь отстранение, тогда как отказ от прививки от гриппа — как правило, нет. По состоянию на дату разбора по большинству регионов «ковидная» обязательность утрачена, и попытка работодателя автоматически перенести её на прививку от гриппа требует проверки каждого из двух условий отдельно.

7. Раздел VI. Смежные нормы, к вопросу НЕ относящиеся (разграничение во избежание ошибок)

- **КоАП РФ, ст. 15.34-1** (необоснованный отказ от заключения публичного договора обязательного страхования) — относится к страховым правоотношениям и к отказу в приёме на работу не имеет отношения, несмотря на схожесть формулировки «необоснованный отказ».
- **ТК РФ, ст. 331.1 и ст. 351.1** (обязанность отстранить педагогического работника и работника в сфере образования/воспитания несовершеннолетних при получении сведений об уголовном преследовании) — иное основание отстранения, не связанное с иммунопрофилактикой.
- **ТК РФ, ст. 83 ч. 1 п. 9, п. 10** (специальное право, допуск к государственной тайне) — прививка не является специальным правом.

Упоминание этих норм важно лишь постольку, поскольку работодатели иногда ссылаются на них как на «аналогию»; юридически такая аналогия недопустима.

8. Раздел VII. Практические выводы по каждой версии (сводка)

1. **Версия «должность клиническая + действующий акт ГГСВ/календарь по эпидпоказаниям + нет медотвода».** Требование прививки правомерно; отказ в приёме на работу и отстранение без оплаты — законны (п. 2 ст. 5 Закона № 157-ФЗ; ст. 76 ТК РФ; ст. 51 Закона № 52-ФЗ). Принуждение к инъекции при этом по-прежнему недопустимо.
2. **Версия «должность клиническая, но действующего санитарного акта нет».** Обязанности вакцинироваться нет; требование опирается только на Перечень № 825, что недостаточно для отстранения и, тем более, для увольнения. Отказ в приёме — спорный и, вероятнее, неправомерный.
3. **Версия «должность неклиническая (бухгалтер, юрист, экономист в медорганизации)».** При узком (функциональном) толковании Перечня № 825 требования прививок неправомерны; при широком — вопрос дискуссионен, но для увольнения/отстранения всё равно требуется действующий санитарный акт.
4. **Версия «есть медицинские противопоказания (в т.ч. беременность)».** Отказ в приёме и отстранение неправомерны независимо от эпидемической обстановки: медотвод выводит ситуацию из конструкции «отказа от прививки»; дополнительно — ч. 3 ст. 64 ТК РФ для беременных.

5. **Версия «работодатель ссылается только на локальный акт или ведомственный приказ».** Основание недостаточно (ст. 8, 9 ТК РФ); отказ/отстранение/увольнение незаконны.
6. **Версия «увольнение как реакция на отказ».** По общему правилу неправомерно: п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ не покрывает отказ от прививки, поскольку ограничение не установлено законом. Последствие отказа по Закону № 157-ФЗ — отстранение, а не расторжение договора.

Алгоритм действий при нарушении: (1) истребовать письменную причину отказа — ч. 5 ст. 64 ТК РФ (семь рабочих дней) — либо письменное основание отстранения с приложением самого акта; (2) обратиться в государственную инспекцию труда (ст. 356, 357 ТК РФ) и/или в прокуратуру (ст. 10 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1) и в территориальный орган Роспотребнадзора; (3) при отказе в приёме — иск в суд в течение трёх месяцев (ч. 1 ст. 392 ТК РФ), при увольнении — в течение одного месяца (ч. 1 ст. 392 ТК РФ); (4) заявить требования об оплате периода незаконного лишения возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ), восстановлении (ст. 394 ТК РФ) и компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ). Помните о распределении бремени доказывания: работодатель должен доказать, что отказ/отстранение основаны на обстоятельствах, связанных с деловыми качествами и требованиями федерального закона (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Оговорка о проверке актуальности. Все отсылки к приказам Минздрава России и постановлениям ГГСВ приведены применительно к действовавшим на соответствующие периоды редакциям; перед принятием решения необходимо сверять действующие редакции и статус актов (действует/прекратил действие) в официальных источниках опубликования правовых актов.

9. Список использованных нормативных источников

1. Конституция Российской Федерации — ст. 37, 41, ч. 3 ст. 55.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации — ст. 2, 3, 8, 9, 22, 64, 73, 76, 81, 83, 88, 192, 193, 214, 215, 220, 234, 237, 356, 357, 392, 394; ст. 331.1; ст. 351.1.
3. Федеральный закон от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» — ст. 5 (п. 1, 2, 3), ст. 9, ст. 10, ст. 11.
4. Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» — ст. 35, ст. 51.
5. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» — ст. 20, ст. 73, ст. 98.

-
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.07.1999 № 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок».
 7. Приказ Минздрава России от 06.12.2021 № 1122н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок» (ранее — Приказ Минздрава России от 21.03.2014 № 125н).
 8. Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...».
 9. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.01.2021 № 4 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 3.3686-21 "Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней"».
 10. Постановление Главного государственного санитарного врача по городу Москве от 15.06.2021 № 1 «О проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям в городе Москве» (а также аналогичные акты главных государственных санитарных врачей в субъектах Российской Федерации).
 11. МУ 3.3.1.1095-02 «Медицинские противопоказания к проведению профилактических прививок препаратами национального календаря прививок».
 12. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ст. 5.27, ст. 5.62; ст. 15.34-1 (приведена для разграничения).
 13. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 10.
 14. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (актуальная редакция ст. 64 ТК РФ); Федеральный закон от 29.06.2015 № 200-ФЗ (семидневный срок письменного сообщения причины отказа).
 15. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 10.