

## Организация прохождения работниками медицинских осмотров

© Д.Л. ЩУР,  
начальник юридического отдела  
Издательства «Дело и Сервис»  
к.э.н.

Январь, 2010

В силу части второй статьи 212 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств:

- 1) обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);
- 2) обязательных психиатрических освидетельствований работников;
- 3) внеочередных медицинских осмотров (обследований).

На период прохождения работниками осмотров (обследований, освидетельствований) за ними сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года — ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров (обследований).

Для упорядочения процедуры направления работников на медицинские осмотры (освидетельствования) работодатель на основе Перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83, разрабатывается локальный Перечень должностей (профессий), при выполнении работ по которым обязательно прохождение медицинских осмотров.

Указанный Перечень, как правило, утверждается руководителем организации (его приказом) с учетом мнения представительного органа работников. Он может оформляться в качестве приложения к коллективному договору или как самостоятельный документ.

Пофамильный список работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, составляется на основании локального перечня должностей (профессий), при выполнении работ по которым обязательно прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров, или, если такой не утвержден в организации, — в соответствии с Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Перечнем работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83.

В списке указываются вредный или опасный фактор, воздействующий на работника, профессия, стаж работы по этой профессии. Пофамильный список согласовывается с органами Роспотребнадзора, и один экземпляр передается в медицинское учреждение, с которым заключается договор на проведение медицинского осмотра.

В транспортных организациях работники, осуществляющие управление транспортными средствами, обязаны проходить предрейсовые медицинские осмотры.

Предрейсовые осмотры проводятся с целью своевременного определения нарушений и отклонений в состоянии здоровья водителей, выявления лиц, которые по медицинским показаниям не могут быть допущены к управлению транспортным средством как с позиции обеспечения безопасности движения, так и охраны их здоровья.

Предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств проводятся в соответствии с Методическими рекомендациями «Медицинское обеспечение безопасности дорожного движения. Организация и порядок проведения предрейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств», утвержденными приказом Минтранса России и Минздрава России от 29.01.2002.

Как правило, вопросы проведения осмотров водителей регламентируются локальным Положением об организации предрейсовых медицинских осмотров водителей автотранспортных средств, которое разрабатывается на основе утвержденного вышеуказанным приказом Типового положения об организации предрейсовых медицинских осмотров водителей автотранспортных средств.

Согласно части первой статьи 76 и части второй статьи 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей (отстранения от работы) без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Если по истечении сроков, отведенных на прохождение медицинского осмотра, работодателю не представлены медицинские итоговые акты медицинских осмотров (обследований) или же не внесены записи в личные медицинские книжки, а из сведений, представленных медицинской организацией, следует, что работник не явился на осмотр, работодатель принимает решение либо об отстранении работника от работы, либо об учете указанного дня как прогула, если работник не представит документы, подтверждающие наличие уважительных причин, воспрепятствовавших его явке в медицинскую организацию.

В приказе (распоряжении) об отстранении от работы перечисляются обстоятельства, послужившие основанием для отстранения, а также документы, которые подтверждают наличие таких оснований. Так, если работник уклоняется от прохождения медицинского осмотра, подтвердить этот факт может справка из медицинской организации, в которую был направлен работник. Документальным основанием для отстранения работника от работы может выступать, например, докладная записка непосредственного руководителя работника или лица, ответственного за прохождение работниками организации медицинских осмотров. Это может быть и требование (предписание) службы охраны труда организации, которой предоставлено полномочие требовать от работодателя отстранения от работы лиц, не прошедших медицинские осмотры.

Поскольку приказ (распоряжение) об отстранении издается по факту непрохождения работником медосмотра, работодателю должно быть известно, по чьей вине — лично его, работника или медицинской организации — не пройден медосмотр. В том случае, если медицинский осмотр не пройден работником по вине работодателя или по вине медицинской организации, то в соответствии с частью третьей статьи 76 Трудового кодекса РФ работнику производится оплата за все время отстранения от работы как за простой, то есть в соответствии со статьей 157 Кодекса. Названная статья различает порядок оплаты простоя, произошедшего по вине работодателя, от простоя, произошедшего по причинам, не зависящим от работодателя и работника: в первом случае время простоя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника; во втором — не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

Если работник не прошел медицинский осмотр по своей вине, то в соответствии с частью третьей статьи 76 Трудового кодекса РФ в период отстранения от работы заработная плата ему не начисляется. Вопросы оплаты времени отстранения работника должны найти отражение в приказе (распоряжении) об отстранении — бухгалтерии необходимо иметь документальное основание для приостановления начисления заработной платы или же для начисления ее по правилам статьи 157 Трудового кодекса РФ.

В приказе (распоряжении) об отстранении можно также решить вопросы о временном переводе или перемещении на должность (рабочее место) отстраняемого другого работника.

На практике устранение (прекращение) обстоятельств, послуживших основанием для отстранения работника от работы, чаще всего фиксируется непосредственно в приказе (распоряжении) об отстранении (на оборотной стороне) или в других документах. Однако, учитывая, что на период отстранения работнику не начисляется заработная плата, целесообразным является принятие соответствующего распорядительного акта, фиксирующего прекращение отстранения и возобновление начисления и выплаты работнику заработной платы.

В приказе (распоряжении) о прекращении отстранения от работы (о допуске к работе) должны указываться реквизиты приказа (распоряжения) об отстранении работника от работы, а также основание допуска работника к работе.