АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 29.03.2024

Обязательные медицинские осмотры: виды, порядок прохождения, ответственность работодателя

Для отдельных категорий сотрудников законодательством предусмотрена обязанность прохождения медицинских осмотров, а для их работодателей ˇ ˇˇ установлена обязанность по организации и финансированию таких осмотров.Так какие же осмотры и как часто работодатели должны проводить? Какова мера ответственности работодателя за непроведение обязательного медицинского осмотра? Существует ли ответственность для работников за непрохождение обязательных осмотров? Ответы читайте в нашей статье.

Трудовой кодекс запрещает работодателям допускать к исполнению обязанностей сотрудников, не прошедших обязательные медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, а также при наличии медицинских противопоказаний[1]. Так что же такое медицинский осмотр? Если сформулировать кратко ˇˇˇ это контрольное медицинское обследование состояния здоровья работников и один из важнейших компонентов первичной профилактики профессиональных и профессионально обусловленных заболеваний.

Законодательство РФ выделяет следующие виды медосмотров[2]:

- профилактический, проводимый в целях раннего выявления патологических состояний, заболеваний и факторов риска их развития;
- предварительный, проводимый при поступлении на работу или учебу;
- периодический, проводимый с определенной периодичностью в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников;
- предсменные (предрейсовые), проводимые перед началом рабочего дня, в целях выявления признаков воздействия вредных или опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей;
- послесменные (послерейсовые), проводимые по окончании рабочего дня, в целях выявления признаков воздействия вредных или опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, острого профессионального заболевания или отравления, признаков алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- иные установленные законодательством РФ виды медицинских осмотров.

Наличие последнего пункта говорит о том, что данный перечень видов медосмотров не является исчерпывающим. Также следует сказать о том, что в отношении некоторых категорий граждан законодательством РФ предусмотрено проведение углубленных медицинских осмотров. Представляют они собой периодические медицинские осмотры с расширенным перечнем участвующих в них врачей-специалистов и методов обследования.

Статья 213 ТК РФ устанавливает случаи обязательного прохождения осмотров для следующих категорий работников:

- лица, занятые на работах с вредными, опасными условиями труда (в т.ˇ ˇ ˇ на подземных работах), а также связанных с движением транспорта;
- сотрудники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений;
- работники, осуществляющие отдельные виды деятельности (в т.ˇ ˇ ˇ связанной с источниками повышенной опасности).

А приказом Минздравсоцразвития утверждены перечни вредных или опасных производственных факторов

и работ, при выполнении которых необходимо проводить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования[3].

Кроме того, обязательные медосмотры при приеме на работу должны проходить следующие категории граждан:

- лица, не достигшие 18 лет[4]
- лица, принимаемые на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей[5]
- лица, принимаемые на работу вахтовым методом[6]
- лица, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств[7]
- сотрудники, занятые на подземных работах[8]
- спортсмены[9]

Медосмотры проводят лицензированные медицинские организации. Порядок действий при проведении периодических осмотров можно привести в виде схемы.

Работодатель:

- разрабатывает и утверждает поименный список работников, для которых периодический медосмотр обязателен
- направляет поименный список работников в Роспотребнадзор в течение 10 дней с даты его утверждения
- согласовывает с медицинской организацией дату начала медосмотра
- направляет поименный список работников в медицинскую организацию не позднее чем за 2 месяца до запланированной даты начала медосмотра
- знакомит работников под роспись с графиком проведения медосмотра не позднее чем за 10 дней до его начала
- оформляет направления на медосмотр и выдает их сотрудникам
- сообщает в ФСС РФ сведения о проведенных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотрах путем заполнения таблицы 10 формы 4-ФСС

Медицинская организация:

- составляет календарный план медосмотра, согласовывает его с работодателем и утверждает у руководителя медорганизации
- формирует постоянно действующую врачебную комиссию
- комиссия определяет необходимость участия соответствующих врачей-специалистов, виды и объемы необходимых исследований
- проводит осмотр и забор анализов
- оформляет: медкарту амбулаторного больного (хранится в медорганизации), паспорт здоровья работника (если ранее не оформлялся), по окончании осмотра паспорт выдается работнику на руки, 2 экземпляра заключения по результатам осмотра. Заключение подписывает председатель комиссии и один экземпляр выдается работнику на руки, второй – приобщается к карте амбулаторного больного
- направляет работника в центр профпатологии (при наличии признаков профзаболевания)
- по итогам медосмотра не позднее, чем через 30 дней после его окончания совместно с работодателем и Роспотребнадзором обобщает результаты медосмотра и составляет окончательный акт
- заключительный акт в течение 5 дней с даты утверждения направляет:работодателю, в Роспотребнадзор, региональный центр профпатологии

Работник:

- прибывает в медорганизацию в назначенную дату с документами: паспорт, направление на медосмотр, паспорт здоровья (при наличии), решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (при необходимости)[10]
- проходит медосмотр

На основании медицинских рекомендаций, указанных в заключительном акте, могут проводиться внеочередные медицинские осмотры. Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления, выданного работодателем.

В направлении следует указать:

- наименование работодателя
- форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД
- наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН
- вид медицинского осмотра (предварительный)
- фамилия, имя, отчество лица, поступающего на работу
- дата рождения лица, проходящего осмотр
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором будет трудиться лицо, поступающее на работу
- наименование должности (профессии) или вида работы
- вредные или опасные производственные факторы, а также вид работы в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих предварительным осмотрам

Указанное направление должно быть подписано уполномоченным представителем работодателя с указанием его должности, фамилии, инициалов. Данное направление следует выдавать соискателю под роспись. Кроме того, работодатель должен вести учет выданных направлений. В свою очередь, для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию документы (см. схему выше)[10]. Следует отметить, что предварительный осмотр считается завершенным, когда направленное на медосмотр лицо, осмотрено всеми врачами-специалистами и когда выполнены все лабораторные и прочие исследования. По окончании прохождения осмотра гражданину, поступающему на работу, выдается заключение, в котором указывается, выявлены ли медицинские противопоказания для выполнения работы или нет. Данные о прохождении медосмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки.

В силу ст. 214 ТК РФ работник обязан проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медосмотры, а также внеочередные по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами. В свою очередь, работодатель согласно ст. 212 ТК РФ обязан не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний. Таким образом, если лицо, поступающее на работу, не прошло обязательный предварительный медосмотр (отказалось от его прохождения) или в результате осмотра у него были выявлены медицинские противопоказания для работы по определенной должности ˘˘˘ работодатель должен отказать ему в приеме на данную должность.

Если же работодатель не организовал прохождение обязательного предварительного медосмотра и оформил прием на работу (допустил к работе) без медицинского заключения, то в случае проверки контролирующими органами он может быть привлечен к административной ответственности, а трудовой договор придется прекратить вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным

федеральным законом правил его заключения[11]. При этом до прекращения трудового договора работодатель должен предложить работнику другую должность, которую он может выполнять с учетом его состояния здоровья[12].

Если в заключении трудового договора о выполнении работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья на основании с медицинского заключения, выданного в установленном порядке, отсутствует вина работника ˘˘˘ при увольнении ему должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если же нарушение произошло по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу и выплачивать выходное пособие[13].

Если сотрудник не прошел обязательный медосмотр или психиатрическое освидетельствование или в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором ˘˘˘ работодатель должен отстранить этого сотрудника от работы.

Помимо отстранения такой работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности согласно ст. 192 ТК РФ, а работодатель, допустивший сотрудников к работе без прохождения в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, осмотров в начале рабочего дня (смены), психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний, ˘˘˘ привлекается к административной ответственности по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Штраф за данное нарушение составляет для должностных лиц и индивидуальных предпринимателей от 15˘˘ ˘до 25˘˘ 000 руб., для юридических лиц – от 110˘000 до 130˘000 руб.

В случае совершения аналогичного нарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию, ему грозит более суровое наказание:

- для должностных лиц ˘˘˘ штраф от 30˘˘ ˘до 40˘˘ ˘рублей или дисквалификация на срок от одного года до трех лет;
- для индивидуальных предпринимателей ˘˘˘ штраф от 30˘˘ ˘до 40˘˘ ˘рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;
- для юридических лиц ˘ ˘˘ штраф от 100˘ ˘ ˘до 200˘ ˘ ˘тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

[1] Статья 212 ТК РФ

[2] Статья 213 ТК РФ и ч.2 статьи 46 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"

[3] Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н

[4] Статья 69 ТК РФ

[5] Статья 324 ТК РФ и Приказ Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н

[6] Статья 298 ТК РФ и Приказ Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н

[7] Статья 328 ТК РФ

[8] Статья 330.3 ТК РФ

[9] Статья 348.3. ТК РФ

[10] Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 N 695 и Закон РФ от 02.07.1992 N 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»

[11] П. 11 ч. 1 статьи 77 ТК РФ
[12] Ч. 2 статьи 84 ТК РФ

[13] Ч. 3 статьи 84 ТК РФ