Документ предоставлен [КонсультантПлюс](http://www.consultant.ru)

Изменения за последний месяц

КонсультантПлюс, 03.05.2017

ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

ОХРАНА ТРУДА. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Государственные нормативные требования охраны труда >>>

Государственное управление охраной труда >>>

Государственная экспертиза условий труда. Основные вопросы для работодателя >>>

Обязанности работодателя в области охраны труда >>>

Обязанности работника в области охраны труда >>>

Обязательные медосмотры (профосмотры) некоторых категорий работников >>>

**ГОСУДАРСТВЕННЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА**

Согласно ч. 1 ст. 211 ТК РФ государственными нормативными требованиями охраны труда (далее - требования охраны труда) устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Они содержатся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ.

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе (ч. 2 ст. 211 ТК РФ):

- при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов;

- при конструировании машин, механизмов и другого оборудования;

- при разработке технологических процессов;

- при организации производства и труда.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 211 ТК РФ). В соответствии с данной нормой принято Положение о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (утв. Постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160) (далее - Положение).

К подзаконным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда, относятся (ч. 10 ст. 209 ТК РФ, п. 2 Положения):

- стандарты безопасности труда. Они регламентируют осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда (ч. 13 ст. 209 ТК РФ);

- правила и типовые инструкции по охране труда;

- государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы.

В частности, Минтруд России уполномочен принимать следующие документы:

- типовой перечень мероприятий по улучшению условий и охране труда в организациях (п. 5.2.20 Положения о Министерстве труда и социальной защиты РФ, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 N 610; далее - Положение о Минтруде России);

- порядок обучения работников организаций по охране труда (п. 5.2.23 Положения о Минтруде России);

- рекомендации по структуре службы охраны труда в организации и численности работников данной службы (п. 5.2.25 Положения о Минтруде России);

- правила и типовые инструкции по охране труда (п. 5.2.28 Положения о Минтруде России).

Например, Минтрудом России приняты следующие документы:

- совместно с Минобразования России Постановление от 13.01.2003 N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций";

- Постановление от 22.01.2001 N 10 "Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях";

- Постановление от 08.02.2000 N 14 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации". При применении указанных Рекомендаций необходимо учитывать, что они не являются нормативным правовым актом и носят рекомендательный характер (Письмо Минтруда России от 26.12.2016 N 15-2/ООГ-4698).

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА**

Государственное управление охраной труда осуществляется непосредственно Правительством РФ, а также по его поручению Минтрудом России (ч. 1 ст. 216 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 N 610).

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны координировать свою деятельность и согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда с Минтрудом России (ч. 3 ст. 216 ТК РФ).

В целях государственного управления охраной труда Правительство РФ, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти (ч. 5 ст. 216 ТК РФ):

- обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда;

- разрабатывают федеральные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;

- устанавливают порядок организации и проведения обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также порядок организации и проведения обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте;

- устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда, порядок проведения специальной оценки условий труда;

- разрабатывают меры экономического стимулирования деятельности работодателей по обеспечению безопасных условий труда;

- обеспечивают взаимодействие федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда;

- координируют научно-исследовательские работы в сфере охраны труда и обеспечивают распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

- организуют международное сотрудничество в области охраны труда;

- исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

На территориях субъектов РФ государственное управление охраной труда осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий (ч. 4 ст. 216 ТК РФ). Эти полномочия перечислены в ч. 5, 6 ст. 216 ТК РФ.

Органам местного самоуправления могут быть переданы отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов РФ (ч. 4 ст. 216 ТК РФ). На федеральном уровне передача отдельных полномочий по государственному управлению охраной труда органам местного самоуправления осуществляется в соответствии со ст. 132 Конституции РФ, ст. ст. 19 и 20 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации".

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЭКСПЕРТИЗА УСЛОВИЙ ТРУДА.**

**ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ**

1. Кто и в какие сроки проводит госэкспертизу условий труда >>>

2. В каких случаях работодателю целесообразно инициировать госэкспертизу условий труда >>>

3. В каких случаях, помимо обращения работодателя, проводится госэкспертиза условий труда >>>

4. Оплата госэкспертизы условий труда >>>

5. Результаты и последствия госэкспертизы условий труда для работодателя >>>

**1. Кто и в какие сроки проводит госэкспертизу условий труда**

Минтруд России утвердил Административный регламент предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по осуществлению государственной экспертизы условий труда, вступающий в силу 08.05.2017. См. Приказ от 05.12.2016 N 708н. Данные изменения будут отражены в Путеводителе при его актуализации.



Государственная экспертиза условий труда - это оценка качества проведения специальной оценки условий труда, правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, фактических условий труда работников (ч. 11 ст. 209 ТК РФ, п. 2 Порядка проведения госэкспертизы).

Ее проводят следующие органы госэкспертизы (ч. 1 ст. 216.1 ТК РФ, п. 1 Порядка проведения госэкспертизы):

- федеральная инспекция труда, которая осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ч. 1 ст. 353 ТК РФ);

- органы исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда.

Срок проведения экспертизы - не более 30 рабочих дней со дня регистрации в органе госэкспертизы оснований для ее проведения (абз. 1 п. 18 Порядка проведения госэкспертизы). Он может быть продлен, но не более чем на 60 рабочих дней. Случаи продления установлены в абз. 2 п. 18 Порядка проведения госэкспертизы.

**2. В каких случаях работодателю целесообразно инициировать госэкспертизу условий труда**

Как следует из анализа ч. 4 ст. 216.1 ТК РФ, п. 2, пп. "а" п. 3 Порядка проведения госэкспертизы, работодатель вправе инициировать проведение госэкспертизы.

Проведение госэкспертизы целесообразно, например, если у работодателя есть сомнения в том, что по результатам спецоценки работникам правильно установлены гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если такие гарантии и компенсации установлены неверно, например противоречат нормам трудового законодательства, работодателю приходится нести необоснованные затраты на их предоставление.

Пересмотр гарантий и компенсаций в пользу работодателя



К расходам работодателя на предоставление работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в частности, относятся следующие:

- оплата труда в повышенном размере (ч. 1 ст. 146 ТК РФ);

- оплата ежегодных дополнительных отпусков (ч. 1 ст. 116, ст. 117 ТК РФ);

- затраты на направление работников на предварительные или периодические медосмотры (ч. 1, 8 ст. 213 ТК РФ).

**Связанные вопросы**



Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда

Продолжительность дополнительного отпуска у работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Обязательные медосмотры (профосмотры) некоторых категорий работников

**3. В каких случаях, помимо обращения работодателя, проводится госэкспертиза условий труда**

Перечислим некоторые случаи, когда госэкспертиза может проводиться в отношении работодателя, который ее не инициировал.

**Случай 1.** Фактические условия труда на рабочих местах не соответствуют нормативным требованиям.

Возможность проведения госэкспертизы для оценки фактических условий труда предусмотрена в абз. 4 ч. 3 ст. 216.1 ТК РФ, п. 2 Порядка проведения госэкспертизы.

В этом случае с заявлением о проведении экспертизы вправе обратиться в том числе следующие лица:

- органы исполнительной власти.

Роструд в рамках своих полномочий осуществляет взаимодействие с другими федеральными органами исполнительной власти, например органами госсанэпиднадзора (ст. ст. 365, 368 ТК РФ). В рамках взаимодействия такие органы вправе обратиться за проведением государственной экспертизы, если имеют основания полагать, что фактические условия труда работников не соответствуют нормативным требованиям;

- работники;

- профессиональные союзы.

Это установлено в пп. "а" п. 3 Порядка проведения госэкспертизы.

**Случай 2.** Правильность применения дополнительных тарифов не является бесспорной.

Если при проверке правильности применения дополнительных тарифов результаты специальной оценки вызывают у органа ФСС РФ и иных страховщиков обоснованные сомнения, они вправе обратиться за проведением экспертизы. Такой вывод следует из пп. "а" п. 3 Порядка проведения госэкспертизы.

**Случай 3.** Работодатель нарушает права работников, связанные с гарантиями и компенсациями.

Возможность проведения госэкспертизы для оценки правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотрена в абз. 3 ч. 3 ст. 216.1 ТК РФ, п. 2 Порядка проведения государственной экспертизы.

Если по итогам специальной оценки условия труда на рабочем месте признаны вредными и (или) опасными, работодатель обязан предоставлять работникам гарантии и компенсации, предусмотренные в Трудовом кодексе РФ (п. 6 ст. 7 Закона N 426-ФЗ), например:

- сократить продолжительность рабочего времени, если условия труда признаны вредными (3-я, 4-я степень) или опасными (абз. 5 ч. 1 ст. 92 ТК РФ);

- повысить размер оплаты труда (ст. 147 ТК РФ);

- предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, если условия труда признаны вредными (2, 3, 4-я степень) или опасными (ч. 1 ст. 117 ТК РФ).

Если работник не удовлетворен уровнем гарантий и компенсаций или считает, что специальная оценка была проведена недостаточно объективно, он может обратиться за проведением госэкспертизы (пп. "а" п. 3 Порядка проведения государственной экспертизы). В этом случае она проводится только в отношении условий труда на его рабочем месте (рабочих местах) (п. 4 Порядка проведения государственной экспертизы).

Инициировать проведение экспертизы может не только сам работник, но и, например, трудовая инспекция в связи с осуществлением контрольных мероприятий, профсоюз.

**Связанные вопросы**:



Сколько стоит госэкспертиза условий труда и как ее оплатить?

Результат и последствия проведения госэкспертизы условий труда для работодателя

**4. Оплата госэкспертизы условий труда**

Проведение государственной экспертизы условий труда по инициативе работодателя может быть как платным, так и бесплатным. Это зависит от цели ее проведения.

В некоторых случаях сама экспертиза осуществляется бесплатно, однако все необходимые исследования (испытания) и измерения в отношении вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса работодатель оплачивает.

|  |  |
| --- | --- |
| **Цель экспертизы** | **Необходимость оплаты** |
| Оценка качества проведения спецоценки условий труда | Экспертиза проводится платно (абз. 3 п. 5 Порядка проведения госэкспертизы).  Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса в рамках экспертизы также оплачиваются (абз. 1 п. 28 Порядка проведения госэкспертизы) |
| Оценка фактических условий труда работников | Экспертиза проводится бесплатно (п. 6 Порядка проведения госэкспертизы), исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса в рамках экспертизы оплачиваются (абз. 2 п. 28 Порядка проведения госэкспертизы) |
| Оценка правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | Экспертиза проводится бесплатно (п. 7 Порядка проведения госэкспертизы) |

**Нужно ли оплачивать госэкспертизу, за проведением которой в целях оценки качества проведения спецоценки работодатель обратился не в орган госэкспертизы, а в ГИТ?**

**Ответ:** Нет.

**Обоснование:** В этом случае госэкспертиза будет инициирована ГИТ, а не работодателем. Такой вывод следует из совокупного анализа абз. 2 п. 5, пп. "в" п. 3 Порядка проведения государственной экспертизы.

Если работодатель не произведет оплату или представит заведомо ложные сведения о ней, госэкспертиза не проводится. Это следует из пп. "а", "в" п. 20 Порядка проведения госэкспертизы.

В случае неоплаты исследований (испытаний) и измерений руководитель госэкспертизы:

1) принимает решение о невозможности проведения госэкспертизы и делает об этом запись в заключении госэкспертизы;

2) направляет копию указанного заключения в гострудинспекцию по месту нахождения рабочих мест, в отношении условий труда на которых проводилась госэкспертиза, для принятия решения о проведении на данных рабочих местах мероприятий по государственному контролю (надзору) за соблюдением требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Это предусмотрено в абз. 2, 3 п. 31 Порядка проведения госэкспертизы.

**Работодатель оплатил госэкспертизу в целях оценки качества проведения спецоценки, но не отразил этот факт в заявлении. Могут ли ему отказать в проведении госэкспертизы?**

**Ответ:** Да.

**Обоснование:** Основания для отказа в проведении госэкспертизы перечислены в п. 20 Порядка проведения государственной экспертизы. Одним из них является отсутствие в заявлении сведений об оплате госэкспертизы.

Если работодатель произвел оплату, но не отразил это обстоятельство в заявлении, ему могут отказать в проведении госэкспертизы по формальному признаку. Такой вывод следует из пп. "е" п. 11, пп. "а" п. 20 Порядка проведения государственной экспертизы.

**Определение стоимости госэкспертизы**

Стоимость госэкспертизы может состоять из двух частей:

- плата за экспертизу;

- плата за проведение исследований (испытаний) и измерений в отношении вредных или опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Стоимость проведения госэкспертизы в целях оценки качества спецоценки вычисляется по формуле, включенной в Методические рекомендации по определению размера платы за проведение экспертизы качества спецоценки условий труда, утвержденные Приказом Минтруда России от 09.10.2014 N 682н. Как следует из п. 1 названных Рекомендаций, размер оплаты устанавливается органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда.

Стоимость проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса определяет руководитель госэкспертизы на основе изучения предложений по проведению аналогичных исследований или измерений не менее чем трех аккредитованных в установленном порядке испытательных лабораторий (центров). На это указано в п. 29 Порядка проведения государственной экспертизы.

**Порядок и сроки оплаты проведения госэкспертизы**

Госэкспертиза условий труда оплачивается до подачи соответствующего заявления в уполномоченный орган. Это следует из пп. "е" п. 11 Порядка проведения госэкспертизы, согласно которому сведения об оплате экспертизы работодателю необходимо внести в указанное заявление.

Оплата исследований (испытаний) и измерений вредных или опасных факторов производственной среды и трудового процесса, проводимых в рамках госэкспертизы, работодатель оплачивает отдельно и только в том случае, если он получил соответствующее уведомление от руководителя госэкспертизы.

В течение 10 рабочих дней со дня получения такого уведомления работодателю необходимо предпринять следующие действия (абз. 1 п. 31 Порядка проведения госэкспертизы).

**Шаг 1.** Внести денежные средства на соответствующий лицевой счет органа госэкспертизы.

**Шаг 2.** Направить в соответствующий орган госэкспертизы документ, подтверждающий оплату проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Если госэкспертиза не проводится по причине того, что не соблюдены требования к содержанию заявления о ее проведении и (или) перечню прилагаемых документов, работодателю возвращаются денежные средства, которые он внес в счет оплаты экспертизы. Если основанием для отказа стало представление заведомо ложных сведений или подложных документов, деньги не возвращаются. Это следует из п. 21 Порядка проведения госэкспертизы условий труда.

**5. Результаты и последствия госэкспертизы условий труда для работодателя**

Результатом госэкспертизы является заключение с выводом о качестве проведения спецоценки, о правильности предоставления (непредоставления) гарантий и компенсаций работникам либо о соответствии условий труда работников нормативам (п. 34 Порядка проведения госэкспертизы).

Заключение утверждается руководителем государственной экспертизы и не позднее трех рабочих дней с момента утверждения выдается или направляется непосредственно заявителю (его полномочному представителю) либо в соответствующий судебный орган или ГИТ (п. п. 37, 39 Порядка проведения госэкспертизы).

**Последствия госэкспертизы для работодателя**

|  |  |
| --- | --- |
| **Отрицательные** | **Положительные** |
| Внеплановая спецоценка  Пересмотр гарантий и компенсаций в пользу работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда  Привлечение к административной ответственности  Ликвидация организации | Пересмотр гарантий и компенсаций в пользу работодателя (в сторону их снижения либо отмены) |

**Внеплановая спецоценка**

Обязанность работодателя провести внеплановую спецоценку в случае получения предписания государственного инспектора труда, основанного на заключении госэкспертизы о некачественном проведении спецоценки или о несоответствии условий труда работников требованиям охраны труда, установлена в пп. 2 ч. 1 ст. 17 Закона о спецоценке, ст. 216.1 ТК РФ.

Сроки проведения внеплановой спецоценки условий труда



**Пересмотр гарантий и компенсаций в пользу работников**

В результате пересмотра гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодателя могут обязать:

- установить сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;

- выплатить денежные средства, в том числе компенсацию морального вреда.

Это следует из анализа ст. ст. 419, 236, 237, 219, 92, 117, 147 ТК РФ, ст. 151 ГК РФ, Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда".

**Связанные вопросы**



Как оформить сокращение рабочего времени

Продолжительность дополнительного отпуска у работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Компенсация морального вреда, причиненного работнику

Денежная компенсация за задержку зарплаты и иных выплат

Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда

НДФЛ. Надбавки за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях

**Привлечение к административной ответственности**

Работодатель может быть привлечен к административной ответственности за нарушения требований охраны труда, в том числе выявленные в ходе госэкспертизы условий труда.

Какая ответственность предусмотрена за нарушения норм о специальной оценке условий труда



**Ликвидация организации**

Существенным риском для работодателя является то, что государственный инспектор может направить в суд требование о ликвидации юридического лица по причинам нарушений требований охраны труда (пп. "е" п. 13 Постановления Правительства РФ от 01.09.2012 N 875).

**Пересмотр гарантий и компенсаций в пользу работодателя**

Если при проведении госэкспертизы будет установлено, что работодатель предоставляет гарантии и компенсации в большем объеме, чем предусмотрено законом (в том числе когда из-за неправильного проведения спецоценки допустимые условия труда были ошибочно признаны вредными или опасными), они могут быть пересмотрены в сторону их снижения либо отмены. В этом случае по итогам госэкспертизы работодателю необходимо провести внеплановую спецоценку с целью последующего снижения гарантий и компенсаций. Проведение внеплановой спецоценки условий труда не требуется, если госэкспертизой будут подтверждены безопасные условия труда (ч. 4 ст. 219 ТК РФ).

Снижение или отмена гарантий и компенсаций повлечет изменение обязательных условий трудового договора. Последнее возможно либо по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ), либо в порядке изменений условий договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). При этом уменьшение объема гарантий и компенсаций возможно со дня подписания документа об изменениях, вносимых в трудовой договор, работником и работодателем.

**Можно ли снизить размер гарантий и компенсаций с даты утверждения отчета спецоценки, в котором указано, что гарантии и компенсации должны предоставляться работникам в меньшем объеме?**

**Ответ:** Нет.

**Обоснование:** Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда являются обязательными условиями трудового договора, поэтому снизить либо отменить их можно только после внесения соответствующих изменений в трудовые договоры. Такой вывод следует из совокупного анализа абз. 7 ч. 2 ст. 57, ст. 72, ст. 74 ТК РФ.

**Связанные вопросы**



Изменение условий трудового договора вследствие изменения организационных или технологических условий труда

Изменение условия о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

**ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА**

Минтруд России высказал свое мнение по вопросу обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве. См. Письмо от 06.04.2017 N 15-2/ООГ-963. Соответствующая информация будет отражена в Путеводителе при его актуализации.



Частью 2 ст. 22, ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Обязанности работодателя подразделяются на несколько видов.

**1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда работников в процессе трудовой деятельности:**

- обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (абз. 2 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- обеспечение создания и функционирования системы управления охраной труда (далее - СУОТ) (абз. 3 ч. 2 ст. 212 ТК РФ). При реализации данной обязанности целесообразно руководствоваться, в частности, "ГОСТ 12.0.230-2007. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования" (введен в действие Приказом Ростехрегулирования от 10.07.2007 N 169-ст).

С 28 октября 2016 г. действует Типовое положение о системе управления охраной труда, утвержденное Приказом Минтруда России от 19.08.2016 N 438н в соответствии с ч. 8 ст. 209 ТК РФ. Оно содержит типовую структуру, основные положения о СУОТ и разработано для содействия работодателям в создании и обеспечении функционирования СУОТ, подготовке положения о СУОТ (п. 1 названного Типового положения).

Работодателям необходимо руководствоваться данным Типовым положением с учетом специфики своей деятельности. В связи с этим в документе указано на возможную вариативность отдельных его норм при соблюдении государственных нормативных требований охраны труда. Данные выводы отражены в письме Минтруда России от 31.10.2016 N 15-1/10/В-8028.

Минтруд России в приведенном письме также отметил, что утверждение этого Типового положения не влечет необходимости переработать ранее разработанные и применяемые работодателями положения о СУОТ, обеспечивающие соблюдение государственных нормативных требований охраны труда;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Указанные средства должны пройти обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке (абз. 4 ч. 2 ст. 212 ТК РФ). Данная обязанность работодателя конкретизируется в ч. 1 ст. 221 ТК РФ;

- обеспечение соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте (абз. 5 ч. 2 ст. 212 ТК РФ). Условия труда - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ч. 2 ст. 209 ТК РФ). Требования охраны труда - это государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда (ч. 10 ст. 209 ТК РФ);

- соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (абз. 6 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (абз. 11 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (абз. 16 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке (абз. 17 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- обеспечение разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (абз. 23 ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

Минтруд России в письме от 30.06.2016 N 15-2/ООГ-2373 разъяснил, что порядок разработки содержащих требования охраны труда локальных нормативных актов, в том числе упомянутых правил и инструкций, в каждом конкретном случае работодатель определяет в соответствии со спецификой своей деятельности.

В указанном письме также отмечено: инструкции по охране труда разрабатываются исходя из должностей, профессий работников или вида выполняемой работы. Это предусмотрено и п. 5.1 Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда (утв. Постановлением Минтруда России от 17.12.2002 N 80), п. 1 Методических рекомендации по разработке инструкций по охране труда (утв. Минтрудом России 13.05.2004);

- обеспечение наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (абз. 24 ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

**2. Обязанности по обучению работников в области охраны труда:**

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда (абз. 8 ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

Так, обучение оказанию первой помощи пострадавшим организуется работодателем или уполномоченным им лицом для всех лиц, поступающих на работу, и работников, переводимых на другую работу (ч. 2 ст. 225 ТК РФ).

Работники рабочих профессий должны проходить обучение оказанию первой помощи пострадавшим не реже одного раза в год. Вновь принимаемые на работу лица проходят такое обучение в срок, установленный работодателем или уполномоченным им лицом, но не позднее одного месяца после приема на работу. Это предусмотрено п. 2.2.4 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29 (далее - Порядок обучения).

Как указано Минтрудом России в письме от 09.12.2015 N 15-2/ООГ-6230, руководители и специалисты организаций проходят обучение оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с п. 2.3.1 Порядка обучения один раз в три года в рамках специального обучения по охране труда.

Полагаем, что специальное обучение по охране труда в рамках должностных обязанностей, которое проходят руководители и специалисты организации в течение первого месяца с момента поступления на работу, включает обучение оказанию первой помощи пострадавшим. Такой вывод следует из совокупности норм абз. 8 ч. 2 ст. 212, ч. 2 ст. 225, абз. 4 ст. 214 ТК РФ, абз. 1 п. 2.3.1 Порядка обучения.

По мнению Минтруда России, обучать работников оказанию первой помощи пострадавшим должны лица, которые прошли специальную подготовку, позволяющую им проводить соответствующее обучение (письмо Минтруда России от 09.12.2015 N 15-2/ООГ-6230);

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (абз. 9 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- ознакомление работников с требованиями охраны труда (абз. 22 ч. 2 ст. 212 ТК РФ). Данные требования содержатся, например, в инструкциях по охране труда, что следует из ч. 10 ст. 209 ТК РФ. Такие инструкции необходимо доводить до сведения работников под подпись, что следует из абз. 10 ч. 2 ст. 22 ТК РФ. Кроме того, их можно выдавать работникам на руки при первичном инструктаже либо вывешивать на рабочих местах (участках) или хранить в ином доступном для работников месте. Это следует из абз. 2 п. 5.10 Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда (утв. Постановлением Минтруда России от 17.12.2002 N 80), абз. 2 п. 10 Методических рекомендаций по разработке инструкций по охране труда (утв. Минтрудом России 13.05.2004).

Минтруд России в письме от 15.09.2016 N 15-2/ООГ-3318 отметил, что выдачу работникам инструкций по охране труда нужно фиксировать под подпись, причем порядок и форму выдачи определяет работодатель. Например, можно использовать Журнал учета выдачи инструкций по охране труда для работников, рекомендуемая форма которого приведена в Приложении N 10 к Методическим рекомендациям по разработке государственных нормативных требований охраны труда (утв. Постановлением Минтруда России от 17.12.2002 N 80).

Обращаем внимание, что данный журнал вести необязательно, поскольку указанные Методические рекомендации не являются нормативным правовым актом и носят рекомендательный характер. Такие разъяснения приведены в письме Минтруда России от 15.09.2016 N 15-2/ООГ-3318.

**3. Обязанности по контролю и информированию**:

- организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (абз. 10 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (абз. 13 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (абз. 14 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- предоставление информации и документов, необходимых для выполнения соответствующих полномочий, федеральным органам исполнительной власти; органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда; органам профсоюзного контроля (абз. 15 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- беспрепятственный допуск должностных лиц перечисленных органов исполнительной власти, а также органов Фонда социального страхования РФ и представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 19 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- обеспечение выполнения предписаний должностных лиц Роструда, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрения представлений органов общественного контроля в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Это следует из абз. 20 ч. 2 ст. 212 ТК РФ.

**4. Обязанности социальной направленности:**

- приобретение за счет собственных средств специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке (абз. 7 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- выдача средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств согласно принятым нормам работникам, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (абз. 7 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- организация проведения за счет собственных средств в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права нормативными правовыми актами, обязательных предварительных, периодических, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований. Это следует из абз. 12 ч. 2 ст. 212 ТК РФ;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников согласно требованиям охраны труда, а также доставка работников в медицинскую организацию для оказания им неотложной медицинской помощи (абз. 18 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 21 ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

В силу особенностей отдельных видов трудовой деятельности работодатель иногда может исполнять не весь комплекс указанных обязанностей, а лишь его часть.

Например, обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда дистанционных работников ограничиваются (ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ):

- расследованием и учетом несчастных случаев и профессиональных заболеваний (абз. 17 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- обеспечением выполнения предписаний должностных лиц Роструда, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрения представлений органов общественного контроля в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Это следует из абз. 20 ч. 2 ст. 212 ТК РФ;

- обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 21 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- ознакомлением с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности по обеспечению безопасности и охраны труда в отношении дистанционных работников работодатель соблюдать не обязан, если только иное не предусмотрено договором о дистанционной работе (ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ).

См. дополнительно:



- как проводится обучение и профподготовка по охране труда;

- обязательные медосмотры (профосмотры) некоторых категорий работников.

**ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА**

Работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (абз. 6 ч. 2 ст. 21 ТК РФ). Обязанности работника в области охраны труда установлены в ст. 214 ТК РФ и конкретизированы в других нормах Трудового кодекса РФ.

Работодатель в силу ст. 22 ТК РФ имеет право требовать от работника исполнения следующих обязанностей:

- соблюдения требований охраны труда. В пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрена возможность расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя в случае, если работник нарушил требования охраны труда. Это возможно, если такое нарушение повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления этих последствий. Данное нарушение должно быть установлено комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Дисциплинарные взыскания. Замечание, выговор, увольнение";

- правильного применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

- прохождения обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте, проверки знаний требований охраны труда;

- немедленного извещения непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) и других обязательных медицинских осмотров по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Особенности трудовых отношений с несовершеннолетними работниками", "Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу", "Путеводитель по кадровым вопросам. Особенности работы водителей служебных легковых автомобилей", "Путеводитель по кадровым вопросам. Особенности трудовых отношений с медицинскими работниками", раздел "Обязательные медосмотры (профосмотры) некоторых категорий работников" настоящего материала.

**ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ МЕДОСМОТРЫ (ПРОФОСМОТРЫ)**

**НЕКОТОРЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

1. Медосмотр при поступлении на работу >>>

2. Периодический медицинский осмотр >>>

3. Внеочередной медицинский осмотр >>>

4. Как организовать психиатрическое освидетельствование работников >>>

5. Обязательные медицинские осмотры в начале, в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) >>>

В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан за счет собственных средств организовывать проведение (абз. 12 ч. 2 ст. 212, ч. 3, 8 ст. 213 ТК РФ):

- обязательных медицинских осмотров. К ним относятся, в частности, осмотры предварительные (при поступлении на работу) и периодические, а также медосмотры, проводимые в начале, в течение и (или) в конце рабочего дня (смены);

- обязательных психиатрических освидетельствований работников, в том числе по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- внеочередных медицинских осмотров работников.

На время прохождения указанных медосмотров и освидетельствований за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Это следует из ст. 185, абз. 12 ч. 2 ст. 212, абз. 12 ч. 1 ст. 219 ТК РФ.

Работодатель должен беспрепятственно отпускать работников для прохождения медицинских осмотров, а также обеспечивать другие необходимые условия для их своевременного прохождения. Данный вывод следует из совокупности п. 3 ст. 34 Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" (далее - Закон N 52-ФЗ) и ч. 5 ст. 24 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (далее - Закон N 323-ФЗ).

**Ответственность работодателя за допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательного медосмотра, обязательного психиатрического освидетельствования либо при наличии медицинских противопоказаний**

Допуск к исполнению трудовых обязанностей работника, который не прошел в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, обязательный медицинский осмотр в начале рабочего дня (смены), обязательное психиатрическое освидетельствование или имеет медицинские противопоказания, может повлечь административное наказание по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, а именно наложение штрафа:

- на должностных лиц и индивидуальных предпринимателей - в размере от 15 до 25 тыс. руб.;

- на юридических лиц - от 110 до 130 тыс. руб.

Полагаем, что названные лица могут быть привлечены к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ, если вопреки государственным нормативным требованиям охраны труда не организовали проведение иных предусмотренных законом медосмотров. К последним можно, например, отнести обязательный послерейсовый медосмотр водителя, который занят перевозкой пассажиров. Необходимость его проведения следует из ч. 3 ст. 213 ТК РФ, абз. 4 п. 3 ст. 23 Федерального закона от 10.12.1995 N 196-ФЗ.

В случае повторного совершения аналогичных правонарушений указанные лица могут быть привлечены к административной ответственности по ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Ответственность работодателя за ненадлежащее выполнение требований законодательства, касающихся предрейсовых и послерейсовых медосмотров водителей



Отметим, что за нарушение требований охраны труда в ст. 143 УК РФ предусмотрена также уголовная ответственность, привлечение к которой возможно в случаях, когда нарушение, совершенное лицом по неосторожности, повлекло причинение тяжкого вреда здоровью человека, смерть человека, смерть двух или более лиц.

Полагаем, что привлечение работодателя к такой ответственности возможно, в том числе если он допустил работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров или психиатрических освидетельствований, а также при наличии медицинских противопоказаний, в результате чего наступили перечисленные выше последствия. Данный вывод следует из анализа абз. 13 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, ст. 143 УК РФ.

Кроме того, непроведение обязательных медосмотров или допуск работника к исполнению трудовых обязанностей при наличии медицинских противопоказаний для занятия соответствующей деятельностью могут в отдельных случаях рассматриваться как нарушение санитарного законодательства, что следует из анализа совокупности абз. 4 п. 1 ст. 2, п. 1 ст. 29, п. 1 ст. 34 Закона N 52-ФЗ. За такое нарушение в соответствии с законодательством РФ установлена административная (в частности, по ст. 6.3 КоАП РФ) и уголовная (по ст. 236 УК РФ) ответственность (ст. 55 Закона N 52-ФЗ).

**1. Медосмотр при поступлении на работу**

1.1. Кто должен пройти предварительный медосмотр при приеме на работу? >>>

1.2. Как организовать предварительный медосмотр при приеме на работу? >>>

**1.1. Кто должен пройти предварительный медосмотр при приеме на работу?**

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, работодатель должен организовать проведение за счет собственных средств обязательного предварительного (при поступлении на работу) медосмотра некоторых категорий лиц. Это следует из ст. 69, абз. 12 ч. 2 ст. 212 ТК РФ.

К таким лицам относятся, в частности:

- лица, поступающие на работу с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземные работы). Данный вывод следует из ст. 69, ч. 1 ст. 213, ч. 1 ст. 330.3 ТК РФ;

- лица, поступающие на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств. Это следует из ч. 1 ст. 213, ч. 2 ст. 328 ТК РФ. Например, предварительному медосмотру подлежит лицо, принимаемое на работу в качестве водителя автомобиля. Такой вывод следует из ст. 69, ч. 1 ст. 213, ч. 2 ст. 328 ТК РФ, абз. 1 п. 3 ст. 23 Закона N 196-ФЗ;

- лица, поступающие на работу в организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинские организации и детские учреждения. Данный вывод следует из ч. 2 ст. 213 ТК РФ.

Чтобы определить, при приеме на какие работы требуется прохождение предварительных медосмотров, следует руководствоваться, в частности, Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - Перечень факторов), и Перечнем работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (далее - Перечень работ), утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н в соответствии с ч. 4 ст. 213 ТК РФ.

Отметим, что существует неоднозначность по вопросу о том, во всех ли случаях должны проходить медосмотр лица, поступающие на работу, которая не менее 50 процентов рабочего времени связана с эксплуатацией персональных электронно-вычислительных машин (ПЭВМ).

Роспотребнадзор в письме от 07.07.2015 N 01/7890-15-27 высказал предположение, что обязательные медицинские осмотры таких лиц необходимо проводить, если на их рабочих местах выявлены (например, по результатам спецоценки, по данным производственного контроля) вредные и (или) опасные производственные факторы, в том числе электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (показатель которого превышает допустимый уровень), упомянутое в п. 3.2.2.4 Перечня факторов.

Вместе с тем Минтруд России в письме от 16.07.2015 N 15-1/ООГ-3786, исходя в том числе из п. 3.2.2.4 Перечня факторов, указал, что работники, занятые обработкой информации с использованием ПЭВМ в сумме не менее 50 процентов рабочего времени, должны проходить медосмотры в соответствии с Порядком проведения медосмотров независимо от результатов спецоценки условий труда.

Согласно Определению Верховного Суда РФ от 24.09.2015 N 302-КГ15-11278 по делу N А33-3164/2014 сам факт того, что работник осуществляет соответствующие работы с ПЭВМ не менее 50 процентов рабочего времени, влечет обязанность работодателя проводить обязательные медосмотры.

Таким образом, чтобы избежать риска привлечения к ответственности за допуск работника к работе без обязательного медосмотра, рекомендуем во всех случаях, когда лицо поступает на указанную работу, направлять его на предварительный медосмотр.

Работники обязаны проходить предварительные медосмотры в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (абз. 6 ст. 214 ТК РФ).

Если работник не прошел предварительный медосмотр в установленных случаях (например, отказался его пройти), работодатель не вправе допускать его к работе. Такой вывод следует из абз. 4 ч. 1 ст. 76, абз. 13 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, п. 4 ст. 34 Закона N 52-ФЗ.

См. дополнительно:



- на каких рабочих местах проводится специальная оценка условий труда;

- как организовать проведение предварительного медосмотра водителя.

**1.2. Как организовать предварительный медосмотр при приеме на работу?**

Порядок организации проведения предварительного медосмотра может различаться в зависимости от категории лиц, подлежащих данному медосмотру, от сферы деятельности работодателя, особенностей предстоящей работы. Так, например, в отношении лиц, которые поступают на работу, непосредственно связанную с движением поездов, указанный медосмотр необходимо организовывать с учетом требований Положения о порядке проведения обязательных предварительных, при поступлении на работу, и периодических медицинских осмотров на федеральном железнодорожном транспорте (утв. Приказом МПС России от 29.03.1999 N 6Ц).

Обращаем внимание, что далее рассмотрен порядок организации проведения предварительного медосмотра, применяемый в отношении категорий лиц, перечисленных в п. 1 Порядка проведения медосмотров.

Полагаем, что указанным Порядком можно руководствоваться и при направлении на медосмотр категорий работников, не названных в упомянутом пункте, если для данных категорий не предусмотрен специальный порядок проведения медосмотров.

**Шаг 1. Составить список контингента работников, подлежащих предварительному и периодическому медосмотру**

Работодателю необходимо разработать и утвердить список контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра (далее - список контингента). Это следует, в частности, из анализа п. п. 19, 20, 21 Порядка проведения медосмотров.

Форма такого списка нормативно не утверждена, следовательно, работодатель может составить его в произвольной форме.

В списке контингента отражается следующая информация:

1) профессии (должности) работников согласно штатному расписанию (абз. 1, 2 п. 20 Порядка проведения медосмотров). Указываются те должности (профессии), по которым предполагается работа с вредными производственными факторами либо предусмотренная Перечнем работ. Это следует из абз. 2 - 4 п. 19 Порядка проведения медосмотров;

2) вредные производственные факторы (абз. 1, 3 п. 20 Порядка проведения медосмотров). При указании наименований вредных производственных факторов в списке контингента целесообразно учитывать положения абз. 3 п. 20 Порядка проведения медосмотров и Закона N 426-ФЗ (в частности, ч. 4 ст. 27 данного Закона). Это связано с тем, что до 1 января 2014 г. для выявления указанных факторов проводилась аттестация рабочих мест по условиям труда, как следует из анализа совокупности ч. 1 ст. 28 Закона N 426-ФЗ, п. 2 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 N 342н.

В настоящее время согласно ч. 1, 2 ст. 3 Закона N 426-ФЗ наличие или отсутствие таких факторов на конкретных рабочих местах выявляется по результатам проведения специальной оценки условий труда, а результаты аттестации применяются только с учетом положений ч. 4 ст. 27 Закона N 426-ФЗ.

Утвержденный список контингента необходимо в 10-дневный срок направить в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора по фактическому месту нахождения работодателя. Это следует из п. 21 Порядка проведения медосмотров.

Органы, уполномоченные на осуществление указанного надзора, перечислены в п. 3 Положения о федеральном государственном санитарно-эпидемиологическом надзоре (утв. Постановлением Правительства РФ от 05.06.2013 N 476).

**Шаг 2. Заключить договор на проведение медосмотров**

Медицинский осмотр (в том числе предварительный и периодический) относится к услугам, составляющим медицинскую деятельность (абз. 52 Перечня работ (услуг), составляющих медицинскую деятельность, который приведен в Приложении к Положению о лицензировании медицинской деятельности, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 16.04.2012 N 291; далее - Перечень работ и услуг).

Медицинские услуги, оказываемые на возмездной основе за счет средств работодателя, предоставляются на основании договоров. Это следует из анализа ч. 2 ст. 84 Закона N 323-ФЗ, абз. 2 п. 2 Правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 04.10.2012 N 1006 (далее - Правила предоставления платных медицинских услуг).

Таким образом, до направления работника на предварительный медосмотр в определенную медицинскую организацию работодателю следует заключить с данной организацией договор на оказание соответствующих медицинских услуг. Порядок проведения медосмотров не содержит требования заключить такой договор, однако вывод о целесообразности его заключения можно сделать, в частности, из анализа п. п. 35, 36 указанного Порядка.

При заключении данного договора необходимо руководствоваться в том числе гл. 39 ГК РФ и упомянутыми Правилами предоставления платных медицинских услуг. Это следует из п. 2 ст. 779 ГК РФ, ч. 7 ст. 84 Закона N 323-ФЗ.

**Связанные вопросы**



Возмездное оказание услуг. Рекомендации по заключению договора

Возмездное оказание услуг. Риски заказчика при заключении договора

Обращаем внимание, что предварительные медосмотры вправе проводить организации, указанные в п. 4 Порядка проведения медосмотров. Такие организации должны, в частности, иметь соответствующую лицензию (за исключением организаций, которые входят в частную систему здравоохранения и осуществляют медицинскую деятельность на территории инновационного центра "Сколково"). Это следует из п. 46 ч**.** 1 ст. 12 Федерального закона от 04.05.2011 N 99-ФЗ, п. 3 Положения о лицензировании медицинской деятельности (утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2012 N 291), ч. 1 ст. 17 Федерального закона от 28.09.2010 N 244-ФЗ, абз. 52 Перечня работ и услуг, п. 3 Правил предоставления платных медицинских услуг.

**Шаг 3. Как направить на предварительный медицинский осмотр**

Работодатель должен выдать лицу, поступающему на работу, направление на медосмотр под подпись. Данный документ будет являться основанием проведения медосмотра. Такие выводы следуют из п. 7, абз. 12 п. 8 Порядка проведения медосмотров.

Направление на предварительный медосмотр заполняется на основании утвержденного работодателем списка контингента. Это предусмотрено абз. 1 п. 8 Порядка проведения медосмотров.

Направление должно сдержать следующую информацию (абз. 1 - 10 п. 8 Порядка проведения медосмотров):

- сведения о работодателе (наименование, форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД);

- наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН;

- вид медицинского осмотра (в данном случае - предварительный);

Продолжение перечня

- сведения о лице, поступающем на работу (Ф.И.О., дата рождения);

- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в которое принимается на работу кандидат;

- наименование должности (профессии) или вида работы;

- вредные и (или) опасные производственные факторы, а также вид работы в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих предварительным осмотрам.

Направление подписывает уполномоченный представитель работодателя с указанием должности, фамилии, инициалов (абз. 11 п. 8 Порядка проведения медосмотров).

Образец направления на предварительный медосмотр



Работодатель (его представитель) обязан организовать учет выданных направлений (абз. 13 п. 8 Порядка проведения медосмотров). Для этих целей можно, например, вести специальный журнал.

Образец журнала учета прохождения медицинских осмотров



При выдаче направления следует проинформировать поступающее на работу лицо, что для прохождения предварительного медосмотра ему, кроме самого направления, необходимо представить в медицинскую организацию следующие документы:

- паспорт или другой удостоверяющий личность документ установленного образца;

- паспорт здоровья работника (при наличии);

- решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством РФ).

Требование о представлении перечисленных документов установлено в п. 9 Порядка проведения медосмотров.

**Шаг 4. Получить документы с результатами предварительного медосмотра**

По окончании прохождения лицом, поступающим на работу, предварительного медосмотра медицинская организация оформляет заключение (п. 12 Порядка проведения медосмотров).

Оно составляется в двух экземплярах, один из которых после завершения осмотра незамедлительно выдается на руки указанному лицу, а второй приобщается к медицинской карте амбулаторного больного (п. 14 Порядка проведения медосмотров).

Таким образом, работодателю, чтобы узнать результаты медосмотра, необходимо запросить заключение у поступающего на работу лица.

В заключении указывается (абз. 1 - 7 п. 13 Порядка проведения медосмотров):

- дата выдачи;

- Ф.И.О., дата рождения и пол лица, поступающего на работу;

- наименование работодателя;

Продолжение перечня

- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должность (профессия или вид работы), на которую принимается лицо, проходившее медосмотр;

- наименование вредного производственного фактора(ов) и (или) вида работы;

- результат медосмотра (выявлены или нет медицинские противопоказания).

Заключение должно быть подписано председателем медицинской комиссии (с указанием его фамилии и инициалов) и заверено печатью проводившей осмотр медицинской организации. Это следует из абз. 8 п. 13 Порядка проведения медосмотров.

В ряде случаев данные о прохождении медосмотра заносятся в личную медицинскую книжку (п. 5 ст. 34 Закона N 52-ФЗ, п. 33 Порядка проведения медосмотров). Этот документ выдается, в частности, работникам организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения. Такой вывод следует из п. 1.1 Приказа Роспотребнадзора от 20.05.2005 N 402 и содержания формы личной медицинской книжки, которая утверждена названным Приказом.

Личная медицинская книжка работника хранится у работодателя. Она должна содержать печать организации Роспотребнадзора, выдавшей ее, и подпись владельца. Эти требования в числе прочих указаны на странице 30 формы личной медицинской книжки. Они обязательны для соблюдения. Аналогичные выводы содержатся в письме Роспотребнадзора от 10.11.2015 N 01/13734-15-32.

С 1 января 2017 г. в Москве реализуется пилотный проект по выдаче электронных личных медицинских книжек работникам эпидемиологически значимых профессий. Это следует, в частности, из п. 5.1 Приказа ФБУЗ "Центр гигиены и эпидемиологии в г. Москве" от 13.10.2016 N 242.

Форма такой медицинской книжки приведена в Приложении N 1 к упомянутому Приказу.

**Шаг 5. Принять решение по итогам медосмотра (о допуске или недопуске к работе)**

После получения от лица, поступающего на работу, заключения по результатам медосмотра работодатель может принять решение о допуске (недопуске) данного лица к работе, поскольку в заключении согласно абз. 7 п. 13 Порядка проведения медосмотров указывается, выявлены или нет медицинские противопоказания для выполнения конкретной работы.

Если такие противопоказания выявлены (например, для выполнения работы по определенной должности, профессии или для выполнения определенного вида работы), работодатель не вправе допускать данное лицо к соответствующей работе. Это следует из абз. 5 ч. 1 ст. 76, абз. 13 ч. 2 ст. 212, абз. 2 ст. 330.5 ТК РФ.

Ответственность работодателя за допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательного медосмотра, обязательного психиатрического освидетельствования либо при наличии медицинских противопоказаний



Обращаем внимание, что отказ работодателя заключить трудовой договор в связи с тем, что по результатам обязательного предварительного медосмотра у лица, поступающего на работу, выявлены медицинские противопоказания для ее выполнения, признается обоснованным, поскольку состояние здоровья также относится к деловым качествам работника. Данный вывод следует из совокупности абз. 5, 6 п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2.

Каков порядок отказа в приеме на работу?



**Шаг 6. Сообщить в ФСС РФ сведения о проведенном медосмотре**

Работодатель обязан сообщать в ФСС РФ сведения о проведенных обязательных предварительных и периодических медосмотрах работников, которые подлежат указанным осмотрам. Это необходимо для расчета скидок и надбавок к страховым тарифам. Данные выводы следуют из совокупности абз. 7 ст. 3, абз. 1, 2 п. 1 ст. 5, пп. 18 п. 2 ст. 17, абз. 2 п. 1 ст. 22 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (далее - Закон N 125-ФЗ), абз. 1 п. 5 Правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 30.05.2012 N 524 (далее - Правила установления скидок и надбавок к страховым тарифам), Приказа ФСС РФ от 26.09.2016 N 381, п. 2 Методики расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (утв. Приказом Минтруда России от 01.08.2012 N 39н).

Указанные сведения отражаются работодателем в таблице 5 формы 4 - ФСС.

См. дополнительно:



- как заполнить отчетность по форме 4 - ФСС.

**2. Периодический медицинский осмотр**

2.1. Кто должен проходить обязательный периодический медосмотр? >>>

2.2. Как организовать обязательный периодический медосмотр? >>>

**2.1. Кто должен проходить обязательный периодический медосмотр?**

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров некоторых категорий работников. Это следует из абз. 12 ч. 2 ст. 212 ТК РФ.

В частности, обязательным периодическим медицинским осмотрам подлежат следующие лица:

- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта. Если на таких работах трудятся лица в возрасте до 21 года, они подлежат периодическим медосмотрам ежегодно. Приведенные выводы следуют из ч. 1 ст. 213 ТК РФ. Частота проведения периодических медосмотров данных работников определяется типами воздействующих на них вредных и (или) опасных производственных факторов либо видами выполняемых работ и не должна быть реже указанной в Перечне факторов и Перечне работ. Это следует из совокупности п. п. 15, 16 Порядка проведения медосмотров;

- работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей (ч. 2 ст. 213 ТК РФ). Периодические медосмотры таких лиц должны проводиться не реже чем в сроки, указанные, в частности, в Перечне работ.

Например, согласно п. 15 данного Перечня один раз в год подлежат медосмотрам работники организаций общественного питания, торговли, буфетов, пищеблоков, в том числе на транспорте. В силу п. 18 Перечня работ раз в год должны проходить медосмотр лица, работающие в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.). Обязанность педагогических работников проходить в соответствии с трудовым законодательством периодические медосмотры предусмотрена п. 9 ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Если работник не прошел обязательный периодический медосмотр в установленном порядке (например, отказался от прохождения) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан отстранить это лицо от работы. Это следует из абз. 4 ч. 1 ст. 76, абз. 13 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, п. 4 ст. 34 Закона N 52-ФЗ.

Работник должен быть отстранен на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами (ч. 2 ст. 76 ТК РФ).

Ответственность работодателя за допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательного медосмотра, обязательного психиатрического освидетельствования либо при наличии медицинских противопоказаний



Если работник не прошел обязательный периодический медосмотр не по своей вине, ему оплачивается все время отстранения от работы как простой. Такой вывод следует из ч. 3 ст. 76 ТК РФ.

В случае когда медосмотр не состоялся по вине работника, заработная плата за время отстранения от работы не начисляется, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или другими федеральными законами. Это следует из ч. 3 ст. 76 ТК РФ.

Отказ или уклонение от обязательного периодического медицинского осмотра без уважительных причин является дисциплинарным проступком, за который работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности. Это следует из содержания ч. 1 ст. 192 ТК РФ, пп. "в" п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2.

**2.2. Как организовать обязательный периодический медосмотр?**

Порядок организации проведения периодических медосмотров может различаться в зависимости от категории лиц, подлежащих данным медосмотрам, от сферы деятельности работодателя, особенностей выполняемой работы.

Так, например, Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах по уничтожению химического оружия, утвержден Приказом Минздрава России от 21.03.2000 N 101 во исполнение абз. 6 ч. 1 ст. 14 Федерального закона от 02.05.1997 N 76-ФЗ "Об уничтожении химического оружия".

Обращаем внимание, что далее рассмотрен порядок организации проведения периодических медосмотров, применяемый в отношении категорий лиц, перечисленных в п. 1 Порядка проведения медосмотров.

Полагаем, что данным Порядком можно руководствоваться и при направлении на медосмотр категорий работников, которые не названы в упомянутом пункте, если для данных категорий не определен специальный порядок проведения периодических медосмотров.

Учитывая положения указанного Порядка, организовывать проведение периодических медосмотров работодателю целесообразно следующим образом.

**Шаг 1. Составить список контингента работников, подлежащих периодическому медосмотру**

Работодателю следует действовать так же, как и в аналогичном шаге.

**Шаг 2. Заключить договор на проведение периодических медосмотров**

Работодателю следует действовать так же, как и в аналогичном шаге.

**Шаг 3. Составить поименный список работников для периодических медосмотров**

Периодические осмотры проводятся на основании поименных списков работников (далее - поименные списки). Это следует из п. 19 Порядка проведения медосмотров.

Составляет и утверждает такие списки работодатель (его уполномоченный представитель), что следует из п. 23 Порядка проведения медосмотров.

Поименные списки разрабатываются на основании утвержденного списка контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медосмотра. Это следует из абз. 1 п. 19, абз. 1 п. 22 Порядка проведения медосмотров.

В поименные списки подлежат включению работники, относящиеся к категориям, которые названы в абз. 3 - 4 п. 19 Порядка проведения медосмотров.

В списке нужно указать (п. 22 Порядка проведения медосмотров):

- фамилию, имя, отчество, профессию (должность) работника, подлежащего периодическому медосмотру;

- наименование вредного производственного фактора или вида работы;

- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии).

После того как список утвержден, работодатель должен направить его в медицинскую организацию, с которой заключен договор. Сделать это нужно не позднее чем за два месяца до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического медосмотра. Данные выводы следуют из п. 23 Порядка проведения медосмотров.

**Шаг 4. Ознакомить работников с планом периодического медосмотра**

Медицинская организация в 10-дневный срок с момента получения от работодателя поименного списка, но не позднее чем за 14 дней до согласованной с работодателем даты начала проведения периодического осмотра составляет на основании указанного списка календарный план проведения осмотра (абз. 1 п. 25 Порядка проведения медосмотров).

Данный план согласовывается с работодателем (его представителем) и утверждается руководителем медицинской организации (абз. 2 п. 25 Порядка проведения медосмотров).

Работодатель должен ознакомить с календарным планом работников, подлежащих периодическому осмотру, не позднее чем за 10 дней до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения осмотра (п. 26 Порядка проведения медосмотра).

Рекомендуем знакомить работников с календарным планом письменно (под подпись). Для этого можно, например, оформить специальный журнал или сделать лист ознакомления в произвольной форме. Наличие такого письменного подтверждения, в частности, не позволит работнику, который уклонился от прохождения медосмотра (не прошел медосмотр по своей вине), обоснованно ссылаться на то, что он не знал о дате проведения медосмотра.



Последствия непрохождения работником по его вине периодического медосмотра



**Шаг 5. Оформить направление на периодический медосмотр**

Перед проведением периодического медосмотра работодатель (его уполномоченный представитель) обязан выдать работникам, которые подлежат данному осмотру, направление на него. Это следует из п. 24 Порядка проведения медосмотров.

Направление оформляется по правилам, предусмотренным п. 8 Порядка проведения медосмотров. Такой вывод следует из п. 24 Порядка проведения медосмотров.

Направление на периодический медосмотр заполняется на основании утвержденного работодателем списка контингента. Это следует из абз. 1 п. 8, п. 24 Порядка проведения медосмотров.

Направление должно содержать следующую информацию (абз. 1 - 10 п. 8, п. 24 Порядка проведения медосмотров):

- сведения о работодателе (наименование, форма собственности и вид экономической деятельности по ОКВЭД);

- наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН;

- вид медицинского осмотра (в данном случае - периодический);

Продолжение перечня

- сведения о работнике (Ф.И.О., дата рождения);

- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором занят работник;

- наименование должности (профессии) или вида работы;

- вредные и (или) опасные производственные факторы, а также вид работы в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих периодическим осмотрам.

Образец направления на периодический медицинский осмотр.



Направление подписывается уполномоченным представителем работодателя с указанием его должности, фамилии, инициалов (абз. 11 п. 8 Порядка проведения медосмотров).

Направление выдается работнику под подпись (абз. 12 п. 8 Порядка проведения медосмотров).

Работодатель (его представитель) обязан организовать учет выданных направлений (абз. 13 п. 8 Порядка проведения медосмотров). Для этих целей рекомендуем вести в организации специальный журнал.

Образец журнала учета прохождения медицинских осмотров



При выдаче направления следует проинформировать работника, что для прохождения периодического медосмотра ему следует прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом. При этом он должен предъявить следующие документы:

- направление;

- паспорт или другой удостоверяющий личность документ установленного образца;

- паспорт здоровья работника (при наличии);

- решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством РФ).

Это следует из совокупности п. п. 9, 28 Порядка проведения медосмотров. Обращаем внимание, что в п. 28 данного Порядка, скорее всего, ошибочно вместо п. 9 назван п. 10 Порядка.

Подробнее о применении п. 9 Порядка

Полагаем, что в данном случае допущена опечатка, поскольку:

- непосредственно в п. 10 Порядка проведения медосмотров не говорится об обязанности работника представлять в медицинскую организацию какие-либо документы;

- в п. 10.1 указанного Порядка речь идет о медицинской карте амбулаторного больного. Работник не может представить такую карту, поскольку в соответствии с абз. 2 п. 10.1 Порядка проведения медосмотров она хранится в медицинской организации;

- при отсутствии у работника документов, перечисленных в п. п. 10 - 10.2 Порядка проведения медосмотров, они оформляются медицинской организацией, в которую работник направлен на периодический медосмотр. Такой вывод следует из анализа п. 29 Порядка проведения медосмотров.

**Шаг 6. Получить документы с результатами периодического медосмотра**

По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинская организация оформляет медицинское заключение в порядке, установленном п. п. 12 и 13 Порядка проведения медосмотров (п. 31 Порядка проведения медосмотров).

В заключении, в частности, указывается результат медицинского осмотра (выявлены или не выявлены медицинские противопоказания к допуску к работе). Это следует из абз. 7 п. 13, п. 31 Порядка проведения медосмотров.

Заключение должно быть подписано председателем медицинской комиссии (с указанием фамилии и инициалов) и заверено печатью медицинской организации, проводившей медосмотр. Данный вывод следует из абз. 8 п. 13, п. 31 Порядка проведения медосмотров.

Один экземпляр медицинского заключения незамедлительно выдается работнику на руки, а второй приобщается к медицинской карте амбулаторного больного, что следует из п. 14 Порядка проведения медосмотров.

В ряде случаев данные о прохождении медосмотра заносятся в личную медицинскую книжку (п. 5 ст. 34 Закона N 52-ФЗ, п. 33 Порядка проведения медосмотров). Этот документ необходим, в частности, работникам организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения. Такой вывод следует из п. 1.1 Приказа Роспотребнадзора от 20.05.2005 N 402 и содержания формы личной медицинской книжки, которая утверждена названным Приказом.

Личная медицинская книжка работника хранится у работодателя. Она должна содержать печать организации Роспотребнадзора, выдавшей ее, и подпись владельца. Эти требования в числе прочих указаны на странице 30 формы личной медицинской книжки. Они обязательны для соблюдения. Аналогичные выводы содержатся в письме Роспотребнадзора от 10.11.2015 N 01/13734-15-32.

Отметим, что с 1 января 2017 г. в Москве реализуется пилотный проект по выдаче электронных личных медицинских книжек работникам эпидемиологически значимых профессий. Это следует, в частности, из п. 5.1 Приказа ФБУЗ "Центр гигиены и эпидемиологии в г. Москве" от 13.10.2016 N 242.

Форма такой медицинской книжки приведена в Приложении N 1 к данному Приказу.

**Шаг 7. Принять решение по итогам медосмотра (об отстранении, переводе, увольнении)**

Если в заключении указаны противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором, работодатель обязан отстранить работника от работы. Это следует из абз. 5 ч. 1 ст. 76, абз. 13 ч. 2 ст. 212 ТК РФ.

Ответственность работодателя за допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательного медосмотра, обязательного психиатрического освидетельствования либо при наличии медицинских противопоказаний



Если в соответствии с выданным в установленном порядке медицинским заключением работник нуждается в переводе на другую работу, то работодатель при наличии письменного согласия работника обязан перевести его на другую имеющуюся работу, не противопоказанную данному лицу по состоянию здоровья. Это следует из ч. 1 ст. 73 ТК РФ.

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением



Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, но при этом от перевода отказывается либо у работодателя отсутствует соответствующая работа, трудовой договор прекращается по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Процедура прекращения трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением либо отсутствием у работодателя соответствующей работы



О том, как действовать работодателю, когда в соответствии с медицинским заключением в переводе на другую работу нуждается руководитель организации, который от перевода отказывается, см. Перевод руководителя организации на другую должность. Отметим, что особенности, предусмотренные в этом случае в отношении руководителя организации, согласно ч. 4 ст. 73 ТК РФ распространяются также на иных работников, перечисленных в ч. 4 указанной нормы, например на руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений.

**Шаг 8. Составить заключительный акт по завершении периодического осмотра работников**

По итогам проведения периодического медосмотра не позднее чем через 30 дней после его завершения медицинская организация совместно с представителями работодателя и территориальными органами федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, составляет заключительный акт. Это следует из п. 42 Порядка проведения медосмотров.

Заключительный акт содержит в том числе следующую информацию:

- список лиц, прошедших периодический медицинский осмотр, с указанием пола, даты рождения, структурного подразделения (при наличии), заключения медицинской комиссии (абз. 11 п. 43 Порядка проведения медосмотров);

- список работников, не завершивших периодический медицинский осмотр (абз. 13 п. 43 Порядка проведения медосмотров);

- список работников, не прошедших периодический медицинский осмотр (абз. 15 п. 43 Порядка проведения медосмотров);

Продолжение перечня

- список лиц, у которых предварительно диагностировано профессиональное заболевание, с указанием пола, даты рождения, структурного подразделения (при наличии), профессии (должности), вредных и (или) опасных производственных факторов и работ (абз. 25 п. 43 Порядка проведения медосмотров);

- результаты выполнения рекомендаций предыдущего заключительного акта (абз. 28 п. 43 Порядка проведения медосмотров);

- рекомендации работодателю по реализации комплекса оздоровительных мероприятий, включая профилактические и другие мероприятия (абз. 29 п. 43 Порядка проведения медосмотров).

Обращаем внимание, что помимо прочего в акте могут содержаться рекомендации, являющиеся основанием для проведения внеочередных медосмотров некоторых работников. Это следует из совокупности п. 18, абз. 29 п. 43 Порядка проведения медосмотров.

Заключительный акт утверждается председателем врачебной комиссии и заверяется печатью медицинской организации (п. 44 Порядка проведения медосмотров). Акт составляется в четырех экземплярах, один из которых направляется работодателю в течение пяти рабочих дней с даты утверждения акта. Это следует из абз. 1 п. 45 Порядка проведения медосмотров.

**Шаг 9. Сообщить в ФСС РФ сведения о проведенном медосмотре**

Работодателю следует действовать так же, как в аналогичном шаге разд. "Предварительный медицинский осмотр" настоящего макета.

**3. Внеочередной медицинский осмотр**

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, работодатель обязан организовывать за счет собственных средств проведение внеочередных медосмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медосмотров. Это следует из абз. 12 ч. 2 ст. 212, абз. 12 ч. 1 ст. 219, абз. 6 ст. 214 ТК РФ.

В частности, при наличии соответствующих медицинских рекомендаций внеочередным медосмотрам подлежат следующие работники:

- занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе на подземных работах (ч. 1 ст. 213 ТК РФ);

- занятые на работах, связанных с движением транспорта (ч. 1 ст. 213 ТК РФ);

- работающие в организациях пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организациях и детских учреждениях, а также у некоторых других работодателей. Данный вывод следует из анализа ч. 1, 2 ст. 213 ТК РФ.

Медицинские рекомендации, являющиеся основанием для проведения внеочередных медосмотров, указываются в заключительном акте по итогам проведения периодических медосмотров. Это следует из совокупности п. 18, абз. 29 п. 43 Порядка проведения медицинского осмотра.

Порядок организации проведения внеочередного медосмотра нормативно не регламентирован. Исходя из содержания абз. 6 ст. 214 ТК РФ, полагаем, что работодатель должен, в частности, выдать работнику направление для прохождения данного медосмотра.

**4. Как организовать психиатрическое освидетельствование работников**

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, которые содержат нормы трудового права, работодатель обязан за счет собственных средств организовывать проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников (в том числе по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями). На время прохождения указанных освидетельствований за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок. Данные выводы следуют из абз. 12 ч. 2 ст. 212, ч. 8 ст. 213 ТК РФ.

Так, работники, которые осуществляют отдельные виды деятельности, в частности связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работают в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. Это следует из ч. 7 ст. 213 ТК РФ.

Правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования указанными работниками утверждены Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 N 695 (далее - Правила). Отметим, что некоторые особенности порядка проведения такого освидетельствования установлены и в иных нормативных правовых актах. В частности, направлять таких работников на обязательное психиатрическое освидетельствование в г. Москве следует с учетом положений Приказа Руководителя Департамента здравоохранения г. Москвы от 18.09.2008 N 705.

Виды деятельности и работы, при выполнении которых работник проходит указанное освидетельствование, определены в Перечне медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности (утв. Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 N 377; далее - Перечень медицинских психиатрических противопоказаний).

Обязательное психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющих такие виды деятельности (выполняющих соответствующие работы), проводится, в частности:

- при поступлении на работу перед обязательным предварительным медицинским осмотром, который, как правило, также обязателен для данных работников в соответствии с трудовым законодательством. Данный вывод следует из совокупного анализа ч. 1, 7 ст. 213 ТК РФ и абз. 5 п. 9 Порядка проведения медицинских осмотров. Согласно абз. 5 п. 9 названного Порядка для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию в числе прочих документов решение врачебной комиссии, которая проводила обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

- в дальнейшем не реже одного раза в пять лет. Это следует из ч. 7 ст. 213 ТК РФ, п. 5 Правил.

Обязательное психиатрическое освидетельствование работника проводится на добровольной основе с учетом положений Закона РФ от 02.07.1992 N 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании". Данный вывод следует из п. 2 Правил. Соответственно, если работник отказывается пройти обязательное психиатрическое освидетельствование, работодатель не вправе принудить его к этому. Вместе с тем в силу абз. 13 ч. 2 ст. 212, абз. 4 ч. 1 ст. 76 ТК РФ в указанном случае работодатель обязан не допустить работника к исполнению трудовых обязанностей (отстранить от работы) до прохождения им такого освидетельствования.

Исходя из п. 4 Правил обязательное психиатрическое освидетельствование работника проводит врачебная психиатрическая комиссия (далее - врачебная комиссия). Такие комиссии могут быть сформированы, например, в медицинских организациях, подведомственных Федеральному медико-биологическому агентству (далее - ФМБА России). Это следует из пп. 1 п. 2 Приказа ФМБА России от 07.09.2015 N 170.

Для прохождения психиатрического освидетельствования работник представляет во врачебную комиссию направление, выданное работодателем или медицинской организацией, паспорт либо иной документ, удостоверяющий личность. При прохождении освидетельствования в комиссии, которая создана на базе медицинской организации, подведомственной ФМБА России, работник представляет и другие документы, перечисленные в п. 3.1 Временного положения о врачебной психиатрической комиссии (утв. Приказом ФМБА России от 07.09.2015 N 170; далее - Временное положение). Данные выводы следуют из совокупности п. 6 Правил, п. п. 3.1, 5.5 Временного положения.

Рекомендуемая форма направления на обязательное психиатрическое освидетельствование во врачебную комиссию, которая создана на базе медицинской организации, подведомственной ФМБА России, приведена в приложении N 2 к Приказу ФМБА России от 07.09.2015 N 170.

В направлении указываются вид деятельности и условия труда работника в соответствии с Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний. Такой вывод следует из совокупного анализа абз. 1 п. 6 Правил, п. 3.1 Временного положения, приложения N 2 к Приказу ФМБА России от 07.09.2015 N 170.

По итогам освидетельствования врачебная комиссия принимает решение о пригодности (непригодности) работника к осуществлению вида деятельности (выполнению работы в условиях повышенной опасности), указанного в направлении на освидетельствование. Такой вывод следует из абз. 1 п. 9 Правил, п. 5.12 Временного положения.

Срок освидетельствования работника - не более 20 дней с даты его обращения во врачебную комиссию (абз. 1 п. 7 Правил).

Врачебная комиссия вправе запрашивать у медицинских организаций дополнительные сведения о состоянии здоровья работника, о чем последний ставится в известность. Это следует из абз. 2 п. 7 Правил, п. 3.3 Временного положения. В таком случае соответствующее решение принимается врачебной комиссией в течение 10 дней после получения дополнительных сведений (абз. 3 п. 7 Правил).

Рекомендуемая форма решения врачебной психиатрической комиссии, которая создана на базе медицинской организации, подведомственной ФМБА России, приведена в приложении N 3 к Приказу ФМБА России от 07.09.2015 N 170.

В течение трех дней после принятия решения врачебной комиссией:

- оно выдается работнику под подпись. Это следует из абз. 2 п. 9 Правил, п. 5.14 Временного положения;

- работодателю направляется сообщение о дате принятия решения комиссией и дате выдачи его работнику. Если работник проходил обязательное психиатрическое освидетельствование по направлению медицинской организации, то указанное сообщение направляется в эту организацию. Данные выводы следуют из совокупности абз. 2 п. 9 Правил, п. п. 3.1, 5.14 Временного положения.

Рекомендуемая форма сообщения врачебной психиатрической комиссии, которая создана на базе медицинской организации, подведомственной ФМБА России, приведена в приложении N 6 к Приказу ФМБА России от 07.09.2015 N 170.

Если работник не согласен с решением врачебной комиссии, оно может быть обжаловано в суде в установленном порядке. Это следует из п. 10 Правил, п. 4.2 Временного положения.

**5. Обязательные медицинские осмотры в начале, в течение и (или) в конце рабочего дня (смены)**

Для отдельных категорий работников может быть установлено требование об обязательном медицинском осмотре в начале, в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время, затраченное на осмотры, включается в рабочее время (ч. 3 ст. 213 ТК РФ).

*Например, рабочий день работника составляет восемь часов (с 07.00 до 16.00 включая часовой обеденный перерыв).*

*Должность работника предусматривает ежедневный медосмотр в начале смены.*

*Следовательно, начаться осмотр может в 07.00 и независимо от продолжительности осмотра (10 или 35 минут) работник должен закончить смену в 16.00.*

Необходимость таких осмотров может предусматриваться Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ч. 3 ст. 213 ТК РФ).

К числу работников, которые должны проходить названные медосмотры, относятся, например:

- работники, непосредственно занятые на работах, связанных с обслуживанием объектов электроэнергетики (абз. 1 п. 3 ст. 28 Федерального закона от 26.03.2003 N 35-ФЗ). Порядок проведения осмотров утвержден Приказом Минэнерго России от 31.08.2011 N 390 в соответствии с абз. 2 п. 3 ст. 28 Федерального закона от 26.03.2003 N 35-ФЗ и на основании положений абз. 1 п. 1, пп. 4.2.15 п. 4 Положения о министерстве энергетики Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28.05.2008 N 400;

- работники железнодорожного транспорта, которые осуществляют деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, и перечень профессий которых определяет федеральный орган исполнительной власти в области железнодорожного транспорта (абз. 3 п. 3 ст. 25 Федерального закона от 10.01.2003 N 17-ФЗ). Порядок проведения осмотров утвержден Приказом Минтранса России от 16.07.2010 N 154 в соответствии с абз. 3 п. 3 ст. 25 Федерального закона от 10.01.2003 N 17-ФЗ и на основании положений абз. 1 п. 1, пп. 5.2.55 п. 5 Положения о Министерстве транспорта Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 N 395;

- работники, занятые на подземных работах (ч. 2 ст. 330.3 ТК РФ). Порядок проведения осмотров таких работников в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) устанавливает Минздрав России (ч. 5 ст. 330.3 ТК РФ, п. 1 Положения о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 N 608). В настоящее время Приказом Минздрава России от 15.12.2014 N 835н в соответствии с ч. 7 ст. 46 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ и п. 5.2.54 указанного Положения утвержден Порядок проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, который в части правил проведения предсменных и послесменных медосмотров распространяется, в частности, на работников, занятых на подземных работах;

- водители транспортных средств, в частности служебных легковых автомобилей. Это следует из ч. 3 ст. 213 ТК РФ, абз. 3, 4 п. 3 ст. 23 Федерального закона от 10.12.1995 N 196-ФЗ. Медосмотры таких работников проводятся в соответствии с названным Порядком проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Особенности работы водителей служебных легковых автомобилей";

- члены экипажей гражданских воздушных судов, диспетчеры управления воздушным движением (п. 1, пп. 1.10 Приложения N 14 к Федеральным авиационным правилам "Медицинское освидетельствование летного, диспетчерского состава, бортпроводников, курсантов и кандидатов, поступающих в учебные заведения гражданской авиации" (ФАП МО ГА-2002), утвержденным Приказом Минтранса России от 22.04.2002 N 50).