

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

**ОХРАНА И УСЛОВИЯ ТРУДА
В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ**

Информационно-аналитический бюллетень



**Сыктывкар
2017**

Содержание

№ п/п	Оглавление	Стр.
	Введение	3
	Нормативное регулирование	4
1.	Медицинские осмотры работников. Направление на медицинский осмотр	8
1.1.	Предварительный медицинский осмотр	8
1.2.	Периодический медицинский осмотр	10
1.3.	Предсменный (предрейсовый) и послесменный (послерейсовый) медицинский осмотр	13
1.4.	Обязательные психиатрические освидетельствования работников	15
1.5.	Внеочередные медицинские осмотры работников	17
1.6.	Непрохождение медицинского осмотра	18
2.	Медицинская книжка	20
3.	Отстранение от работы	24
	Приложения	27

Введение

Сегодня многие профессии связаны с опасными или вредными факторами, которые негативно влияют на жизнь человека. С целью определения специалистами состояния здоровья работника, с целью недопущения распространения некоторых заболеваний среди населения, а так же с целью предотвращения производственных несчастных случаев и профилактики профессиональных заболеваний Трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрен обязательный медицинский осмотр (обследование).

За безопасность труда полностью отвечает работодатель. Законом именно на него возложена обязанность своевременно организовывать прохождение медицинского обследования при приеме на работу или же в период трудовой деятельности.

Информационно-аналитический бюллетень предназначен для оказания практической помощи органам государственной власти Республики Коми, органам местного самоуправления, работодателям, объединениям работодателей, работникам, профессиональным союзам, их объединениям и иным уполномоченным работниками представительным органам по вопросам реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда.

Бюллетень подготовлен Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Коми с использованием информации с информационного портала для руководителей и специалистов по охране труда ([http:// Trudohrana.ru/](http://Trudohrana.ru/)) и информационной системы «КонсультантПлюс».

Основные понятия, используемые в бюллетене:

- медицинский осмотр – это комплекс мероприятий и вмешательств, которые направлены на диагностику патологических состояний человека и профилактику рисков развития профессиональных и иных заболеваний;
- медицинское освидетельствование – совокупность методов медицинского осмотра и медицинских исследований, направленных на подтверждение такого состояния здоровья человека, которое влечет за собой наступление юридически значимых последствий.

Нормативное регулирование

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ).

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее по тексту – КоАП РФ).

Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (далее по тексту – Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ).

Федеральный закон от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» (далее по тексту – Федеральный закон от 10.12.1995 № 196-ФЗ).

Федеральный закон от 25.07.2002 № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» (далее по тексту – Федеральный закон от 25.07.2002 № 113 – ФЗ).

Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (далее по тексту – Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ).

Федеральный закон от 17.09.1998 №157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (далее по тексту – Федеральный закон от 17.09.1998 № 53-ФЗ).

Федеральный закон от 04.05.2011 № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» (далее по тексту – Федеральный закон от 04.05.2011 № 99-ФЗ).

Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (далее по тексту – Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ).

Закон РФ от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» (далее по тексту – Закон РФ от 02.07.1992 № 3185-1).

Постановление Правительства РФ от 16.04.2012 № 291 «О лицензировании медицинской деятельности (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра «Сколково»)» (далее по тексту – Постановление Правительства РФ от 16.04.2012 № 291).

Постановление Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» (далее по тексту – Постановление Правительства РФ от 28.04.1993 № 377).

Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности» (далее по тексту – Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 № 695).

Постановление Правительства РФ от 15.07.1999 № 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок» (далее по тексту – Постановление Правительства РФ от 15.07.1999 № 825).

Постановление Правительства РФ от 06.10.2011 № 826 «Об утверждении типовой формы лицензии» (далее по тексту – Постановление Правительства РФ от 06.10.2011 № 826).

Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 322 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека» (далее по тексту – Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 322).

Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (далее по тексту – Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н).

Приказ Минздрава России от 01.03.2016 № 134н «О Порядке организации оказания медицинской помощи лицам, занимающимся физической культурой и спортом (в том числе при подготовке и проведении физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий), включая порядок медицинского осмотра лиц, желающих пройти спортивную подготовку, заниматься физической культурой и спортом в организациях и (или) выполнить нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее по тексту – Приказ Минздрава России от 01.03.2016 № 134н).

Приказ Минздрава России от 15.12.2014 № 835н «Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров» (далее по тексту – Приказ Минздрава России от 15.12.2014 № 835н).

Приказ Минтранса России от 20.08.2004 № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» (далее по тексту – Приказ Минтранса России от 20.08.2004 № 15).

Приказ Минздрава России от 29.06.2000 № 229 «О профессиональной гигиенической подготовке и аттестации должностных лиц и работников организаций» (далее по тексту – Приказ Минздрава России от 29.06.2000 № 229).

Приказ Роспотребнадзора от 20.05.2005 № 402 «О личной медицинской книжке и санитарном паспорте» (далее по тексту – Приказ Роспотребнадзора от 20.05.2005 № 402).

Приказ ФМБА России от 07.09.2015 № 170 «О создании на базе медицинских организаций, подведомственных Федеральному медико-биологическому агентству, врачебных психиатрических комиссий по проведению обязательного психиатрического освидетельствования работников,

осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности» (далее по тексту – Приказ ФМБА России от 07.09.2015 № 170).

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 22.07.2005 № 17 «Об утверждении санитарных правил СП 2.6.1.23-05 «Обеспечение радиационной безопасности при выводе из эксплуатации комплектуемого предприятия (СП ВЭ-КП-05)» (далее по тексту – СП 2.6.1.23-05).

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2003 № 2 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.3.1186-03» (далее по тексту – СанПиН 2.4.3.1186-03).

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 04.04.2003 № 32 «О введении в действие «Санитарных правил по организации грузовых перевозок на железнодорожном транспорте. СП 2.5.1250-03» (далее по тексту – СП 2.5.1250-03).

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 15.05.2013 № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» (далее по тексту – СанПиН 2.4.1.3049-13).

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 11.06.2003 № 141 «О введении в действие Санитарных правил и нормативов СанПиН 2.2.3.1384-03». Гигиена труда. Предприятия отдельных отраслей промышленности, сельского хозяйства, связи. Гигиенические требования к организации строительного производства и строительных работ. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы» (далее по тексту – СанПиН 2.2.3.1384-03).

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 11.06.2003 № 142 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.3.1385-03». Гигиена труда. Предприятия отдельных отраслей промышленности, сельского хозяйства, связи. Гигиенические требования к предприятиям производства строительных материалов и конструкций. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы» (далее по тексту – СанПиН 2.2.3.1385-03).

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2010 № 58 «Об утверждении СанПиН 2.1.3.2630-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность» (далее по тексту – СанПиН 2.1.3.2630-10).

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2010 № 59 «Об утверждении СанПиН 2.1.2.2631-10. Санитарно-эпидемиологические требования к размещению, устройству, оборудованию, содержанию и режиму работы организаций коммунально-бытового назначения, оказывающих парикмахерские и косметические услуги. Санитарно-эпидемиологические правила и нормы» (далее по тексту – СанПиН 2.1.2.2631-10).

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 09.06.2003 № 131 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил СП 3.5.1378-03. Дезинфектология. Санитарно-эпидемиологические требования к организации и осуществлению дезинфекционной деятельности. Санитарно-эпидемиологические правила» (далее по тексту – СП 3.5.1378-03).

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 04.07.2014 № 41 «Об утверждении СанПиН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей» (далее по тексту – СанПиН 2.4.4.3172-14).

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 27.12.2013 № 73 «Об утверждении СанПиН 2.4.4.3155-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы стационарных организаций отдыха и оздоровления детей» (далее по тексту – СанПиН 2.4.4.3155-13) .

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.01.2003 № 4 «О введении в действие СанПиН 2.1.2.1188-03. Проектирование, строительство и эксплуатация жилых зданий, предприятий коммунально-бытового обслуживания, учреждений образования, культуры, отдыха, спорта. Плавательные бассейны. Гигиенические требования к устройству, эксплуатации и качеству воды. Контроль качества. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы» (далее по тексту – СанПиН 2.1.2.1188-03).

1. Медицинские осмотры работников

Работодатель обязан за счет собственных средств организовать проведение медицинских осмотров (освидетельствований) (абзац 12 части 2 статьи 212, части 3, 8 статьи 213 ТК РФ):

Виды медосмотров



На время прохождения указанных медосмотров и освидетельствований за работниками сохраняют место работы и средний заработок.

Если сотрудник не прошел обследование по вине организации, то время отстранения от работы ему оплачивают как за простой (статья 76 ТК РФ). Размер выплат – не менее 2/3 средней зарплаты работника (статья 157 ТК РФ). Работодатель может понести административную ответственность, если инспекторы контролирующих органов установят, что работодатель допустил сотрудников к работе: без прохождения обязательных медосмотров; без обязательного психиатрического освидетельствования; при наличии медицинских противопоказаний.

1.1. Предварительный медицинский осмотр

Предварительный медицинский осмотр проводят при приеме на работу. Он позволяет: оценить возможности работника выполнять профессиональные функции без ущерба для здоровья; своевременно выявить начальные признаки профзаболеваний и предупредить их развитие. Представители отдельных профессий (воспитатели, продавцы и т. д.) проходят предварительные медосмотры, чтобы предупредить возникновение и распространение заболеваний среди населения.

Кто должен проходить предварительный медосмотр

Предварительный медосмотр должны проходить следующие работники:

- 1) занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ содержится в приказе Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н);
- 2) связанные с движением транспорта (статья 328 ТК РФ);
- 3) задействованные на подземных работах (статья 330.3 ТК РФ);
- 4) занятые в организациях пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организациях и детских учреждениях (статья 213 ТК РФ);
- 5) спортсмены (статья 348.3 ТК РФ);
- 6) все лица, не достигшие 18 лет (статья 266 ТК РФ); принимаемые на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности (статья 324 ТК РФ);
- 7) принимаемые на работу вахтовым методом (статья 298 ТК РФ).

В отдельных случаях по решению органов местного самоуправления могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению медицинских осмотров при приеме на работу (часть 5 статьи 213 ТК РФ).

Где проводить предварительный медосмотр

Работодатель обязан заключить договор с медицинской организацией, имеющей лицензию на право проведения предварительных медосмотров. В медицинской организации формируется постоянно действующая врачебная комиссия. Ее возглавляет врач-профпатолог. Ответственность за качество проведения медосмотров несет медицинская организация.

Кто оплачивает предварительный медосмотр

Работодатель обязан проводить предварительные медосмотры за свой счет (статья 213 ТК РФ). Если медицинский осмотр при поступлении на работу соискатель прошел за собственные средства, работодатель обязан возместить ему все расходы.

Каков порядок проведения предварительного медосмотра

Процедура проведения предварительных медосмотров регламентируется приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н. Алгоритм следующий:

1. Работодатель выдает поступающему на работу направление на предварительный медосмотр (рекомендуемая форма - приложение 1). В нем должно быть указано: наименование работодателя; форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД; наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН; вид медицинского осмотра (предварительный); фамилия, имя, отчество, дата рождения лица, поступающего на работу; наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором будет занято лицо, поступающее на работу; наименование должности (профессии) или вида работы; вредные и (или) опасные производственные факторы. Направление подписывает уполномоченный представитель работодателя с указанием своей должности, фамилии и инициалов. Все направления работодатель выдает под роспись и ведет их учет (рекомендуемая форма учета – приложение 3) .

2. Лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию следующие документы: направление; паспорт (или другой документ установленного образца, удостоверяющий его личность); паспорт здоровья работника (при наличии); решение врачебной комиссии (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации).

3. Предварительный осмотр считается пройденным, когда: поступающего на работу осмотрели все врачи-специалисты; выполнены все лабораторные и функциональные исследования.

4. После прохождения медосмотра медицинская организация оформляет заключение. В нем должны быть указаны: дата выдачи заключения; фамилия, имя, отчество, дата рождения, пол лица, поступающего на работу; наименование работодателя; наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должность (профессия) или вид работы; наименование вредных производственных факторов и видов работы; результат медицинского осмотра (медицинские противопоказания выявлены, не выявлены). Заключение должно быть подписано председателем медицинской комиссии с указанием его фамилии и инициалов. Документ заверяется печатью медицинской организации. Медучреждение готовит заключение в двух экземплярах. Первый приобщается к амбулаторной карте, второй выдается лицу, прошедшему медицинский осмотр.

1.2. Периодический медицинский осмотр

Работодатель обязан проводить периодические медицинские осмотры. Такие медицинские осмотры помогают в динамике отслеживать состояние здоровья сотрудника, выявлять болезни на ранней стадии и проводить реабилитационные мероприятия. Кроме того, медицинские обследования сотрудников способствуют предупреждению инфекционных и паразитарных заболеваний. Это особенно актуально в отраслях, где сотрудники находятся в контакте с людьми: торговля, общественное питание, сфера услуг, медицина, образование.

Кто должен проходить периодический медосмотр

Периодический медосмотр должны проходить следующие работники:

1. Работники, подвергающиеся воздействию вредных или опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, в соответствии с перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (далее – перечень факторов);

2. Работники, выполняющие работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников, в соответствии с перечнем работ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (далее – перечень работ);

3. Связанные с движением транспорта. Если на этих работах задействованы лица, не достигшие 21 года, они проходят медосмотры ежегодно (статья 213 ТК РФ).

4. Задействованные на подземных работах. Такие работники проходят периодические медосмотры ежегодно (пункт 12 приложения 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н). Занятые в организациях пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организациях и детских учреждениях (статья 213 ТК РФ). Периодичность медосмотров для конкретных профессий приведена в приложении № 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

5. Спортсмены. Проходят медосмотры ежегодно (статья 348.3 ТК РФ).

6. Лица, не достигшие 18 лет. Проходят медосмотры ежегодно (статья 266 ТК РФ). В перечне работ перечислены работы и профессии, при выполнении которых работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, вне зависимости от установленного класса условий труда на этих рабочих местах и наличия вредных и опасных производственных факторов.

Где проводить периодический медосмотр

Работодатель обязан заключить договор с медицинской организацией, имеющей лицензию на право проведения предварительных медосмотров. В медицинской организации формируется постоянно действующая врачебная комиссия. Ее возглавляет врач-профпатолог. Ответственность за качество проведения медосмотров несет медицинская организация.

Кто оплачивает периодический медосмотр

Работодатель обязан проводить периодические медосмотры за свой счет (абзац 12 части 2 статьи 212 ТК РФ). На время прохождения осмотра за работником сохраняется средний заработок и место работы (статья 185 ТК РФ). Если сотрудник не прошел обследование по вине организации, то время отстранения от работы ему оплачивается как простой (статья 76 ТК РФ). Размер выплат – не менее 2/3 средней зарплаты работника (статья 157 ТК РФ).

Каков порядок проведения периодического медосмотра

Процедура проведения периодических медосмотров регламентируется приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н. Алгоритм следующий:

1. Работодатель составляет список контингента работников, подлежащих периодическим медосмотрам. В списке контингента указывают: наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию; наименование вредного производственного фактора. Включению в списки контингента и поименные списки подлежат работники:

- подвергающиеся воздействию вредных производственных факторов, указанных в перечне факторов;

- выполняющие работы, предусмотренные перечнем работ.

Список контингента, разработанный и утвержденный работодателем, в 10-дневный срок направляют в территориальный орган Роспотребнадзора по фактическому месту нахождения работодателя в уведомительном порядке. Список контингента и поименный список лиц, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотров, работодатель направляет в соответствующую медицинскую организацию без согласования с Роспотребнадзором.

2. На основании утвержденного списка контингента составляют поименные списки сотрудников с указанием вредных и опасных производственных факторов, а также вида работ. В списке работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, указывают: фамилию, имя, отчество, профессию (должность) работника, подлежащего периодическому медицинскому осмотру; наименование вредного производственного фактора или вида работы; наименование структурного подразделения работодателя (при наличии). Утвержденные списки направляют в медицинскую организацию, которая будет проводить медосмотр. Сделать это нужно не позднее чем за два месяца до согласованной с медучреждением даты начала проведения осмотра. Медицинская организация в 10-дневный срок с момента получения поименного списка составляет календарный план проведения периодического медосмотра.

3. Работодатель знакомит работников с календарным планом проведения медосмотров. Сделать это нужно не позднее чем за десять дней до начала проведения периодического осмотра.

4. Работодатель вручает сотрудникам направления на медосмотр (рекомендуемая форма - приложение 2). В них указывают: наименование работодателя; форму собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД; наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН; вид медицинского осмотра – периодический; фамилию, имя, отчество, дату рождения работника; наименование структурного подразделения работодателя (при наличии); наименование должности (профессии) или вида работы; вредные или опасные производственные факторы. Направление подписывает уполномоченный представитель работодателя с указанием своей должности, фамилии и инициалов. Все направления работодатель выдает под подпись и ведет их учет (рекомендуемая форма учета – приложение 3).

5. В день медосмотра работник представляет в медицинскую организацию следующие документы: направление; паспорт или другой документ установленного образца, удостоверяющий его личность; паспорт здоровья работника (при наличии); решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством России). Документы по охране труда Список основных перечней, приказов, инструкций и прочих обязательных документов по охране труда.

6. Периодический медосмотр считается пройденным, когда: поступающего на работу осмотрели все врачи-специалисты; выполнены все лабораторные и функциональные исследования.

7. После прохождения медосмотра медицинская организация оформляет заключение. В нем указывают: дату выдачи заключения; фамилию, имя, отчество, дату рождения, пол лица, поступающего на работу; наименование работодателя; наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должность (профессию) или вид работы; наименование вредных производственных факторов и видов работы; результат медицинского осмотра (медицинские противопоказания выявлены, не выявлены). Заключение подписывает председатель

медицинской комиссии с указанием своей фамилии и инициалов. Документ заверяется печатью медицинской организации. Медучреждение готовит заключение в двух экземплярах. Первый приобщают к амбулаторной карте, второй выдают человеку, прошедшему медицинский осмотр.

8. Данные о прохождении медицинских осмотров вносят в личные медицинские книжки.

9. Медицинская организация в течение 30 дней после завершения периодических медосмотров обобщает их результаты. Затем совместно с территориальными органами Роспотребнадзора и представителями работодателя составляет заключительный акт. Заключительный акт составляют в четырех экземплярах, которые в течение пяти рабочих дней с даты утверждения направляют: работодателю; в центр профпатологии субъекта РФ; в территориальный орган Роспотребнадзора. Один экземпляр заключительного акта хранится в медицинской организации, проводившей периодические осмотры, в течение 50 лет.

1.3. Предсменный (предрейсовый) и послесменный (послерейсовый) медицинский осмотр

Независимо от того, сколько в организации водителей, работодатель обязан проводить для них предрейсовые медосмотры. Штрафы за нарушение предусмотрены серьезные: до 130 000 рублей за одного водителя.

Мы предлагаем три готовых решения, как наиболее выгодно организовать предрейсовые медосмотры в зависимости от численности водителей.

Способ 1. Если у вас транспортная организация

Предрейсовые медосмотры работодатель проводит за свой счет.

Организовать предрейсовые медицинские осмотры работодатель может собственными силами. Такой вариант подойдет для крупных компаний с многочисленным штатом сотрудников и сменными графиками работы. Работодатель должен быть готов к значительным вложениям сил, времени и денег на выполнение требований законодательства.

Чтобы проводить предрейсовые медосмотры внутри организации, работодатель имеет право включить в штат должность медицинского работника и создать подразделение, которое будет оказывать медицинскую помощь работникам организации (статья 24 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ).

Необходимо учесть, что предрейсовые медицинские осмотры относятся к медицинской деятельности, для которой необходима лицензия Росздравнадзора (постановление Правительства РФ от 16.04.2012 № 291). В том числе, если предрейсовые осмотры проводит медицинский работник, который состоит в штате работодателя (пункт 8 приказа Минздрава России от 15.12.2014 № 835н). Поэтому для своего медицинского подразделения работодатель обязан получить лицензию на проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров. Лицензия на осуществление медицинской деятельности действует бессрочно (часть 4 статьи 9 Федерального закона от 04.05.2011 № 99-ФЗ).

Способ 2. Если в организации работает несколько водителей

Если в организации водителей мало, то создавать и обслуживать подразделения для проведения предрейсовых медосмотров будет дорого. В этом случае экономически выгодно проводить осмотры в медицинской организации. Преимущества: не нужно тратить силы и средства на лицензию, помещения, приборы, оборудование и заработную плату медицинских работников.

Для проведения осмотров необходимо заключить договор с медицинской организацией, у которой есть лицензия на проведение предрейсовых и послерейсовых осмотров (статья 2 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ).

Перед заключением договора нужно проверить лицензию на проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров на сайте Росздравнадзора.

В договоре на оказание медицинских услуг фиксируется режим работы медсотрудника и обязанности медорганизации:

- ✓ обеспечивать методическое руководство и контроль за деятельностью медработника, ответственного за медосмотры водителей;
- ✓ повышать квалификацию медработника;
- ✓ предоставлять отчеты по результатам медосмотров, в установленные сроки;
- ✓ заполнять журнал медосмотров.

При проведении предрейсовых осмотров вне своей организации работодатель создает условия для того, чтобы водители посещали медицинское учреждение. Необходимо учесть, что время прохождения медосмотра, а также время в пути до пункта его проведения и обратно включают в рабочее время (часть 3 статьи 213 ТК РФ, подпункт «г» пункта 15 приказа Минтранса России от 20.08.2004 № 15).

Способ 3. Если в организации несколько удаленных подразделений и в каждом есть водители

Еще один вариант организации предрейсового медицинского осмотра — проводить его на территории работодателя, но с привлечением медицинских работников учреждений здравоохранения. В этом случае работодатель не тратит время, силы и деньги на доставку работников до медицинской организации и обратно. Кроме того, не нужно получать лицензию на осуществление медицинской деятельности.

Если работодатель решает привлечь работников сторонней медицинской организации, следует заключить договор. Необходимо проконтролировать, чтобы медицинская организация внесла ваш адрес в свою лицензию.

Осуществлять медицинскую деятельность можно только по адресам, которые прописаны в лицензии (статья 15 Федерального закона от 04.05.2011 № 99-ФЗ, постановление Правительства РФ от 06.10.2011 № 826). Если медицинская организация планирует проводить предсменные медосмотры по новому адресу, который не указан в лицензии, ее нужно переоформить (статья 18 Федерального закона от 04.05.2011 № 99-ФЗ, пункт 8 постановления Правительства РФ от 16.04.2012 № 291).

Если медицинская организация не включит в лицензию адрес места, где будет проводить медицинский осмотр сотрудников организации, с которой заключен договор, надзорные органы могут признать результаты осмотров недействительными.

Для медицинских организаций, которые допускают нарушения требований лицензирования, предусмотрены административные взыскания. В частности, штраф до сорока тысяч рублей (часть 3 статьи 14.1 КоАП РФ).

Ответственность:

<i>Вид нарушения</i>	<i>Для должностных лиц</i>	<i>Для предпринимателей</i>	<i>Для организации</i>	<i>Основание</i>
<i>Допуск сотрудника к управлению ТС без предрейсового медосмотра</i>	Штраф от 15000 р до 25000 р	Штраф от 15000 р до 25000 р	Штраф от 110000 р до 130000 р	ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ
<i>Повторный допуск сотрудника к управлению ТС без предрейсового медосмотра</i>	Штраф от 30000 р до 40000 р или дисквалификация от 1 до 3 лет	Штраф от 30000 р до 40000 р или приостановление деятельности до 90 суток	Штраф от 100000 р до 200000 р или приостановление деятельности до 90 суток	ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ
<i>Допуск сотрудника к управлению ТС в состоянии опьянения</i>	Штраф ответственных за техническое состояние ТС – 20000 р	Штраф 100000 р	Штраф 100000 р	ст. 12.32 КоАП РФ
<i>Нарушение порядка проведения предрейсового медосмотра</i>	Штраф для водителя – от 1000 р до 1500 р	Штраф медработника, проводившего осмотр – от 2000 р до 3000 р	Штраф для ИП и юр.лиц – от 30000 р до 50000 р	ст. 11.32 КоАП РФ

1.4. Обязательное психиатрическое освидетельствование работника

Как провести обязательное психиатрическое освидетельствование

Отдельные категории работников должны не реже одного раза в пять лет проходить психиатрические освидетельствования. К этим категориям относятся работники:

- чья деятельность связана с влиянием вредных веществ и неблагоприятных факторов (устанавливается по результатам спецоценки);
- работающие в условиях повышенной опасности.

Подробный список источников повышенной опасности и психиатрических противопоказаний приведен в перечне, утвержденном постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 28.04.1993 № 377.

Психиатрические освидетельствования проводят за счет средств работодателя.

Согласие работника на прохождение психиатрического обследования

Работник обязан проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры (абзац 4 статьи 214 ТК РФ).

Обязательное психиатрическое освидетельствование работника проводится на добровольной основе с учетом положений Закона РФ от 02.07.1992 № 3185-1 .

Соответственно, если работник отказывается пройти обязательное психиатрическое освидетельствование, работодатель не вправе заставить его. Вместе с тем, в силу абзаца 13 части 2 статьи 212, абзаца 4 части 1 статьи 76 ТК РФ в указанном случае работодатель обязан отстранить сотрудника от работы до прохождения им такого освидетельствования.

Работник не может быть допущен к исполнению трудовых обязанностей, если он не прошел обязательное психиатрическое освидетельствование. При таких условиях отказ или уклонение без уважительных причин от освидетельствования является нарушением трудовой дисциплины (подпункт "в" пункта 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2), которое может служить основанием для расторжения трудового договора.

Где проводить психиатрическое освидетельствование

Освидетельствование работника проводится врачебной комиссией, создаваемой органом управления здравоохранением (не частной медицинской организацией).

Работников направляют в медицинскую организацию, где создана врачебная психиатрическая комиссия по проведению обязательного психиатрического освидетельствования работников. Как правило, выбирают медучреждение по месту проживания работника или по адресу регистрации организации.

Такие комиссии могут быть сформированы, например, в медицинских организациях, подведомственных Федеральному медико-биологическому агентству (далее ФМБА России). Это следует из подпункта 1 пункта 2 приказа ФМБА России от 07.09.2015 № 170.

Какова процедура проведения психиатрического освидетельствования

Для прохождения освидетельствования работодатель выдает сотруднику направление, где указывает вид его деятельности и условия труда (рекомендуемая форма – приложение 4). Направление вместе с паспортом работник предъявляет врачебной комиссии.

Срок освидетельствования работника – не более 20 дней с даты его обращения во врачебную комиссию.

Если комиссии потребуются дополнительные сведения о работнике из других медицинских учреждений, то срок освидетельствования может быть продлен на время их получения. После этого в течение 10 дней комиссия принимает решение о пригодности или непригодности работника к выполнению вида деятельности, указанного в направлении на освидетельствование. Это указано в пункте 7 Правил прохождения обязательного психиатрического освидетельствования, утвержденных постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 (далее – Правила).

Комиссия принимает решение простым большинством голосов о пригодности или непригодности работника к выполнению вида деятельности, указанного в направлении на освидетельствование (пункт 9 Правил).

Решение комиссии выдается работнику в письменной форме под подпись в течение трех дней после его принятия. В этот же срок работодателю направляются сообщения о дате принятия решения комиссией и дате выдачи его работнику.

Если работник не согласен с решением комиссии, он может обжаловать его в суде.

Ответственность.

<i>Вид нарушения</i>	<i>Для должностных лиц</i>	<i>Для предпринимателей</i>	<i>Для организации</i>	<i>Основание</i>
<i>Допуск сотрудника к работе без прохождения в установленном порядке обязательных психиатрических освидетельствований</i>	Штраф от 15000 р до 25000 р	Штраф от 15000 р до 25000 р	Штраф от 110000 р до 130000 р	ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ

1.5. Внеочередные медицинские осмотры работников

Внеочередные медицинские осмотры проводятся на основании медицинских рекомендаций, указанных в заключительном акте медицинского обследования. В частности, при наличии соответствующих медицинских рекомендаций, внеочередным медосмотрам подлежат следующие работники:

- занятые на работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных работах (часть 1 статьи 213 ТК РФ);
- занятые на работах, связанных с движением транспорта (часть 1 статьи 213 ТК РФ); спортсмены (статья 348.3 ТК РФ);
- работающие в организациях пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организациях и детских учреждениях, а также у некоторых других работодателей.

Работодатель вправе направить работника на внеочередной медицинский осмотр в следующих случаях:

- 1) по просьбе самих работников (статья 219 ТК РФ закрепляет право работника на внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы и среднего заработка на время прохождения медосмотра);
- 2) в соответствии с медицинскими рекомендациями специалистов, участвовавших в проведении предварительных или периодических осмотров, а также по эпидемиологическим показаниям;
- 3) в соответствии с медицинским заключением;
- 4) по заключению территориальных органов Роспотребнадзора с обязательным обоснованием в направлении причин досрочного осмотра;
- 5) при выявлении случая внутрибольничной инфекции, по решению специалистов органов и учреждений Роспотребнадзора.

При отсутствии перечисленных выше оснований работодатель не вправе направлять работника на внеочередной медицинский осмотр без его согласия. Внимание: работник обязан немедленно извещать своего непосредственного или

вышестоящего руководителя об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профзаболевания (статья 214 ТК РФ). Работодатель при наличии явных признаков, свидетельствующих о снижении трудоспособности работника, может направить его на внеочередной медосмотр. Порядок проведения внеочередного медосмотра нормативно не регламентирован. На практике за медицинскими рекомендациями для внеочередного медосмотра обращаются в медучреждение, в котором работники обычно проходят обследование. Для этого пишут письмо на имя главного врача и подробно описывают ситуации, которые вызвали сомнения в состоянии здоровья работника. Также при наличии представляют медицинские документы, подтверждающие заболевание, повторяющиеся приступы и т. д. Работодатель может выдать работнику направление для прохождения данного медосмотра, а также издать соответствующий приказ.

1.6. Непрохождение медицинского осмотра

Работодатель несет ответственность не только за своевременную организацию за счет собственных средств медицинских осмотров работников организации, но и за допуск к работе лиц, не прошедших предварительный или периодический осмотр либо не допущенных к работе по медицинским показаниям. Если инспекторы контролирующих органов установят, что работники не прошли предварительный медосмотр или периодический медосмотр, работодатель может понести административную ответственность.

<i>Вид нарушения</i>	<i>Для должностных лиц</i>	<i>Для предпринимателей</i>	<i>Для организации</i>	<i>Основание</i>
<i>Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний</i>	Штраф от 15000 р до 25000 р	Штраф от 15000 р до 25000 р	Штраф от 110000 р до 130000 р	ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ

Кроме того, размер штрафа за данное нарушение исчисляется исходя из количества работников, не прошедших обязательный медосмотр. Если из-за

отсутствия медосмотра здоровью работника будет нанесен тяжкий вред или наступит его смерть, должностные лица понесут уголовную ответственность (статья 143 УК РФ).

2. Медицинская книжка

Медицинская книжка: кто получает и где оформит

Медицинская книжка — документ строгой отчетности, который защищен от подделок. Поэтому купить бланк медкнижки в торговой розничной сети нельзя.

Если в личной медицинской книжке сотрудника нет записи о прохождении обязательных предварительных и периодических медосмотров, допускать его к работе нельзя.

Медицинскую книжку выдают сотрудникам, если их деятельность связана (пункт 1.1 приказа Роспотребнадзора от 20.05.2005 № 402):

- ✓ с оборотом продуктов питания и питьевой воды;
- ✓ воспитанием и обучением детей;
- ✓ коммунальным и бытовым обслуживанием населения.

Эти сотрудники проходят:

- ✓ обязательные медицинские осмотры (пункт 5 статьи 34 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ, пункт 33 Порядка, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н);
- ✓ профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию (пункт 2 Инструкции, утвержденной приказом Минздрава России от 29.06.2000 № 229).

Примерный перечень профессий, работники которых должны проходить гигиеническую подготовку и аттестацию, а значит получать медицинские книжки, приведен в письме Минздрава России от 07.08.2000 № 1100/2196-0-117.

Региональные власти вправе расширить перечень профессий и производств, сотрудники которых должны проходить медосмотры и иметь медицинскую книжку (пункт 2 статьи 34 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ). Поэтому нужно уточнять на сайте Роспотребнадзора и в его территориальных управлениях, нужно ли получать медкнижку для занятия конкретным видом деятельности. Там же можно узнать места прохождения медицинского осмотра, лабораторных исследований и гигиенического обучения для своего региона.

Где оформить личную медицинскую книжку сотрудника

Личную медицинскую книжку вправе выдавать только организации, уполномоченные Роспотребнадзором. Например, центры гигиены и эпидемиологии в субъектах РФ (пункт 3 приказа Роспотребнадзора от 20.05.2005 № 402) и медицинские организации, у которых есть соглашения с такими центрами. Реестр выданных медкнижек ведет Центр гигиенического образования населения.

Форма медицинской книжки утверждена приказом Роспотребнадзора от 20.05.2005 № 402. Порядок оформления и выдачи сотрудникам медицинских книжек определяет Роспотребнадзор (пункт 6 статьи 34 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ, пункт 1 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 322).

Инициировать получение медицинской книжки может как сотрудник, так и работодатель. Кандидат до устройства на работу оформляет личную медицинскую

книжку за свой счет. Если медицинскую книжку оформляют по инициативе работодателя, он оплачивает расходы на ее оформление, включая обследования, анализы и прочее (статья 213 ТК РФ).

Как и где проводить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию

Профессиональную гигиеническую подготовку проводят при приеме на работу и в дальнейшем с периодичностью:

- ✚ ежегодно — для должностных лиц, например, руководителей и сотрудников организаций, деятельность которых связана с оборотом мясо-молочной и кремово-кондитерской продукции, детского питания, питания дошкольников;
- ✚ один раз в два года — для остальных категорий сотрудников.

Работодатель составляет пофамильные списки лиц, которые должны пройти гигиеническую подготовку и аттестацию в предстоящем году. Списки направляют на согласование в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора одновременно с проектом плана подготовки не позднее 1 февраля текущего года. После согласования план утверждает руководитель организации.

Профессиональную гигиеническую подготовку можно проводить как внутри компании, так и в специализированных обучающих организациях с лицензией на образовательную деятельность. Это предусмотрено пунктом 1 Инструкции, утвержденной приказом Минздрава России от 29.06.2000 № 229.

После того как работники прошли медосмотры и профессиональную гигиеническую подготовку, они должны пройти аттестацию. Ее проводят в центрах гигиены и эпидемиологии в форме собеседования или тестов (абзац 1 пункта 2 Инструкции, утвержденной приказом Минздрава России от 29.06. 2000 № 229).

Отметку о прохождении аттестации вносят в личную медицинскую книжку и защищают голографическим знаком. Медицинскую книжку выдают работнику или представителю работодателя в день аттестации.

Профессиональную гигиеническую подготовку проводят:

- в очной форме: 6–12-часовые программы;
- очно-заочной форме: самостоятельная подготовка по методическим материалам с консультацией специалистов, при этом очная часть программы должна быть не меньше 4 часов;
- заочной форме: самостоятельная подготовка по методическим материалам.

Если работники не прошли аттестацию, то их направляют на повторную профессиональную гигиеническую подготовку в очной форме не ранее чем через одну неделю

Где хранить личные медицинские книжки сотрудников

Медицинские книжки хранит у себя работодатель. По требованию сотрудников можно выдавать медкнижки на руки. Например, для прохождения периодического медосмотра или в случае, если место работы сотрудника удалено от места нахождения работодателя.

При увольнении медицинскую книжку выдают сотруднику на руки, и он предъявляет ее по месту новой работы. В медкнижке работодатель делает отметку о переходе сотрудника на работу в новую организацию. При этом указывают дату приема на работу, должность сотрудника, наименование организации и ставят печать.

Пример. В штате торговой организации есть водители-экспедиторы, которые занимаются перевозкой продуктов питания. У сотрудников разъездной характер работы, и рабочие места находятся за территорией работодателя. В этом случае водитель-экспедитор должен иметь при себе личную медицинскую книжку с отметками о прохождении медицинских осмотров и гигиенической подготовки.

Нужно ли проверять подлинность медицинской книжки сотрудника при приеме на работу

Личные медицинские книжки оформляют на бланках защищенной полиграфической продукции уровня «В» (пункт 1.3 приказа Роспотребнадзора от 20.05.2005 № 402). За подлинность медицинских обследований организация, которая принимает сотрудника на работу, ответственности не несет — законодательство не устанавливает таких требований. За это отвечает медучреждение, которое проводило медосмотр.

Работодатель не обязан проверять подлинность медкнижки. Если в дальнейшем выяснится, что она поддельная, то отвечать будет сам сотрудник. С другой стороны, работодатель обязан не допустить появления и распространения инфекции среди клиентов и коллег. Если работник с поддельной медкнижкой окажется больным, то за последствия будет отвечать работодатель.

Удостовериться в подлинности медкнижки можно в организации Роспотребнадзора, которая ее выдала, или в организации, которая провела гигиеническую аттестацию сотрудника. Названия организаций указаны в самих медкнижках.

Ответственность

<i>Вид нарушения</i>	<i>Для должностных лиц</i>	<i>Для предпринимателей</i>	<i>Для организации</i>	<i>Основание</i>
<i>у сотрудников, которые обязаны иметь личные медицинские книжки, таких книжек нет</i>				
<i>в медкнижках сотрудников нет записей о прохождении медосмотров</i>	Штраф от 500 р до 1000 р	Штраф от 500 р до 1000 р или приостановление деятельности на срок до 90 суток	Штраф от 10000 р до 20000 р или приостановление деятельности до 90 суток	ст. 6.3 КоАП РФ
<i>нарушен порядок оформления медицинских книжек</i>				

Проверить наличие и оформление медкнижек могут сотрудники Роспотребнадзора (пункт 1 Положения о Федеральной службе по надзору в сфере

защиты прав потребителей и благополучия человека, утвержденного постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 322). Кроме того, проверить медицинские книжки с признаками подделки могут сотрудники правоохранительных органов, например полиции (подпункт 37 пункта 1 статьи 12 Федерального закона от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции»). Владельцу поддельной медкнижки может грозить уголовная ответственность.

3. Отстранение от работы

Как отстранить сотрудника от работы

Отстранение от работы – это временная мера, которую применяют к работнику в определенных ситуациях. Отстранение не влечет изменения трудового договора или его прекращения.

Трудовой кодекс не устанавливает срока отстранения. В статье 76 ТК РФ лишь указано, что работодатель должен отстранить работника от работы, пока не будут устранены обстоятельства, явившиеся основанием для такой меры.

В каких случаях необходимо отстранить сотрудника от работы

Существуют разные основания для отстранения от работы. Их можно разделить на две группы:

- общие основания для отстранения, которые касаются всех сотрудников независимо от их должности или статуса;
- специальные основания, которые установлены для отдельных категорий сотрудников.

Общие основания для отстранения от работы приведены в статье 76 ТК РФ. К ним относятся:

- работа в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- непрохождение обучения или проверки знаний в области охраны труда;
- непрохождение обязательного медицинского осмотра, освидетельствования, вакцинации;
- медицинские противопоказания для выполнения трудовых обязанностей;
- приостановление на срок до двух месяцев действия специального права работника (лицензии, права управления транспортным средством, права на ношение оружия и т. п.);
- требование уполномоченных органов или должностных лиц;
- другие основания, предусмотренные законодательством.

Дополнительные основания для отстранения могут быть установлены отдельными нормативными актами. Так, в пункте 2 статьи 5 Закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ предусмотрена возможность отстранения в случае отсутствия профилактических прививок у работников, выполняющих работы, связанные с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

Специальные основания отстранения установлены для сотрудников:

- занятых на подземных работах (статья 330.4 ТК РФ);
- иностранцев и лиц без гражданства (статьи 327.5 и 327.6 ТК РФ);
- педагогов (статья 331.1 ТК РФ).

Отстранение от работы по инициативе работодателя допускается исключительно в соответствии с федеральным законодательством или положениями иных нормативных правовых актов.

На какой срок отстранить сотрудника от работы

Работодатель отстраняет от работы сотрудника на время, пока не будут устранены обстоятельства, которые стали основанием для отстранения. Иной

порядок может быть предусмотрен ТК РФ или другими федеральными законами (часть 2 статьи 76 ТК РФ).

При этом в отдельных нормативных актах могут быть предусмотрены специальные правила. В таком случае допуск к работе будет зависеть не от устранения обстоятельств, приведших к отстранению от работы, а от других факторов. Например, работодатель должен отстранить работника от подземных работ, если работник не соблюдал установленные законодательством требования безопасности при проведении подземных работ (часть 1 статьи 330.4 ТК РФ). Для допуска работника к работе недостаточно устранить обстоятельство, которое повлекло отстранение. Работник должен пройти внеочередную проверку знаний требований безопасности при проведении подземных работ (часть 3 статьи 330.4 ТК РФ).

Весь период отстранения независимо от его срока не входит в стаж, дающий право на отпуск. Исключение составляет случай отстранения сотрудника, который не прошел обязательный медосмотр не по своей вине (часть 2 статьи 121 ТК РФ).

Как оплачивать период, когда сотрудник отстранен от работы

По общему правилу в период отстранения от работы сотруднику не начисляют зарплату. Исключение составляют случаи отстранения, когда сотрудник не по своей вине не прошел обучение и проверку знаний в области охраны труда либо обязательный медосмотр. В указанных случаях период отстранения следует оплачивать как простой (часть 3 статьи 76 ТК РФ).

В случае неправомерного отстранения от работы, сотрудник имеет право потребовать компенсацию морального вреда и средний заработок за все время вынужденного прогула (статьи 139, 234, 237 ТК РФ).

Как оформить отстранение сотрудника от работы

Работодатель отстраняет сотрудника в одностороннем порядке без письменного или иного согласия работника и без предварительного предупреждения. Конкретный порядок оформления отстранения законодательство не устанавливает. Рекомендуем поступать следующим образом.

Обнаружив основания, достаточные для отстранения работника от работы, необходимо зафиксировать этот факт документально. Например, таким документом может быть докладная записка непосредственного руководителя.

Далее на основании подтверждающих документов (записки руководителя, акта, медицинской справки, предписания уполномоченного органа и т. п.) издается приказ об отстранении работника от работы. Если необходимо отстранить группу работников, издается групповой приказ. Это удобно, когда сразу несколько сотрудников, например, не прошли обучение по охране труда.

В приказе нужно указать причины отстранения работника от работы и отразить срок отстранения. Проставить конкретную дату или указать следующую формулировку: «до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы». Обязательно отобразить порядок оплаты на период отстранения.

В приказе также необходимо оформить строку «Основание», где перечислить все документы, подтверждающие законность и обоснованность издания приказа.

Сотрудник должен быть ознакомлен с приказом под подпись. При отказе от подписания приказа составляется соответствующий акт в присутствии минимум двух свидетелей или делается соответствующая запись на самом приказе.

Запись об отстранении от работы не вносится в трудовую книжку. Как правило, в личную карточку эту информацию тоже не вносят, но при необходимости (например, для внутреннего учета) можно сделать отметку в разделе «Дополнительные сведения».

Конкретный порядок оформления документов устанавливается в локальных нормативных актах организации.

Как оформить допуск работника в случае окончания периода отстранения

При прекращении обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы, сотрудник допускается к работе (часть 2 статьи 76 ТК РФ). Если в приказе об отстранении указан конкретный период отстранения, необходимо оформить допуск отдельным приказом и ознакомить с ним работника под подпись.

Унифицированный бланк данного приказа не утвержден, составляется в свободной форме.

Если в приказе об отстранении был изначально зафиксирован срок отстранения, то приказ о допуске не оформляется.

(наименование медицинской
организации, код по ОГРН)

адрес: _____,
 телефон: _____, факс: _____,
 адрес электронной почты: _____

от _____

(наименование работодателя)

адрес: _____,
 телефон: _____, факс: _____,
 адрес электронной почты: _____

Направление <1>
 на предварительный медицинский осмотр
 лица, поступающего на работу

На основании п. ____ утвержденного работодателем списка <2> от
 " ____ " _____ г. и в соответствии с п. п. 7, 8 Порядка проведения
 обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров
 (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с
 вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного Приказом
 Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н,

(наименование работодателя; форма собственности и вид экономической
 деятельности работодателя по ОКВЭД)

направляет на предварительный медицинский осмотр:

1. Фамилия, имя, отчество лица, поступающего на работу/работника:

2. Дата рождения лица, поступающего на работу/работника: _____

3. Наименование структурного подразделения работодателя (при наличии),
 в котором будет занято лицо, поступающее на работу/занят работник:

4. Наименование должности (профессии) или вида работы: _____

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

" ____ " _____ г.

(должность уполномоченного представителя
 работодателя)

(подпись)

(Ф.И.О.)

Информация для сведения:

<1> Согласно п. 8 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н, направление выдается лицу, поступающему на работу (работнику), под роспись; работодатель (его представитель) обязан организовать учет выданных направлений.

<2> Перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н.

Направление
на медицинский осмотр

г. _____ " ____ " _____ г.

_____ (наименование работодателя)

направляет для проведения предварительного (периодического) медицинского осмотра в _____:

(наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН)

1. Ф.И.О. работника (или: лица, поступающего на работу): _____.

2. Дата рождения работника (или: лица, поступающего на работу): _____.

3. Наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором будет занят работник (или: лицо, поступающее на работу): _____.

4. Наименование должности (профессии) или вида работы: _____.

5. Вредные и (или) опасные производственные факторы, а также вид работы в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих предварительным (периодическим) осмотрам: _____.

_____ (наименование должности уполномоченного представителя работодателя)

_____/_____/ (подпись) (Ф.И.О.)

(М.П. <1>)

Информация для сведения:

<1> С 07.04.2015 хозяйственные общества не обязаны иметь печать (Федеральный закон от 06.04.2015 N 82-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части отмены обязательности печати хозяйственных обществ").

Журнал учета выданных направлений
на медицинские осмотры
(образец заполнения)

ЖУРНАЛ
учета выданных направлений на
медицинские осмотры

N п/п	Фамилия, имя, отчество	Структурное подразделение, должность	Вид медосмотра	Основание направления на медицинский осмотр	Дата прохождения осмотра	Номер направления	Дата выдачи направления	Подпись работника (лица, поступающего на работу)
1								

Реквизиты организации,
направляющей на обязательное
психиатрическое освидетельствование

НАПРАВЛЕНИЕ
НА ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ

Ф.И.О. _____

Дата рождения _____

Место работы _____

Адрес регистрации: _____

в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации направляется
на обязательное психиатрическое освидетельствование с целью определения
соответствия состояния здоровья поручаемой ему (ей) работе в должности

_____ (перечень выполняемых работ и вредных и (или) опасных производственных факторов)

Решение врачебной психиатрической комиссии прошу выдать на руки обследуемому.

_____ (должностное лицо)

_____ (подпись)

_____ (фамилия, инициалы)

“ ____ ” _____ 20__ г.

М.П.