**Вопрос:** По закону мы должны проходить обязательный медицинский осмотр в рабочее время, но как быть, если у нас работа 2 дня через два дня и если проходить ПМО в междусменный отдых, то нарушается режим отдыха. Поэтому работодатель нам смены во время ПМО не ставит, говорит, что он тогда нарушит ТК РФ. Как нам быть, какие варианты возможны для прохождения ПМО в рабочее время и как они могут учитываться.

**Ответ:**

Под графиком работы (графиком сменности) понимается документ, имеющий статус локального нормативного акта, в котором на определенный период времени для каждого отдельного работника (бригады) устанавливаются рабочие дни (смены) и их продолжительность.

График работы (график сменности) необходим, когда на одном рабочем месте свои трудовые обязанности исполняют разные работники (два или больше), сменяя друг друга в установленном порядке.

График работы как отдельный документ не составляется в случаях, когда режим работы организации позволяет достоверно установить, какие дни будут рабочими и какой будет продолжительность каждого отдельного рабочего дня.

В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан в предусмотренных нормативными правовыми актами случаях организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее - Порядок), утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н. Подробнее рассмотрено в [Путеводитель по кадровым вопросам. Охрана труда. Требования охраны труда](%D0%9F%D1%83%D1%82%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%BC%20%D0%B2%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%B0%D0%BC.%20%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0.%20%D0%A2%D1%80%D0%B5%D0%B1%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%8B%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0).

Согласно п. 25 Порядка календарный план периодического медицинского осмотра работников разрабатывается и утверждается медицинской организацией по согласованию с работодателем (его представителем). Работодатель не позднее чем за 10 дней до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения периодического осмотра обязан ознакомить работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом (п. 26 Порядка). В соответствии с п. 28 Порядка для прохождения периодического осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом. Подробнее рассмотрено в [Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении за прогул](%D0%9F%D1%83%D1%82%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%20%D0%BF%D0%BE%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%BC%20%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BC.%20%D0%A1%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D1%81%D0%B8%D1%82%D1%83%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%20%D1%83%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D0%B7%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%83%D0%BB).

Вопрос о правомерности направления работника на периодический медицинский осмотр в его выходной день в законодательстве прямо не урегулирован, и какие-либо требования или ограничения по поводу установления даты периодического медицинского осмотра Порядком не установлены.

С одной стороны, выходной день является временем отдыха работника (ст.ст. 106, 107 ТК РФ), которое он вправе использовать по своему усмотрению. Напомним, что выходными днями для сотрудников со сменным режимом работы будут дни, в отношении которых в графике сменности указано, что они выходные (часть третья ст. 111 ТК РФ). Соответственно, работник имеет право отказаться от прохождения медицинского осмотра в день, являющийся для него выходным. В то же время работодатель обязан отстранить от работы сотрудника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (часть первая ст. 76 ТК РФ). Подробнее рассмотрено в [Путеводитель по кадровым вопросам. Как отстранить работника от работы](%D0%9F%D1%83%D1%82%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%BC%20%D0%B2%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%B0%D0%BC.%20%D0%9A%D0%B0%D0%BA%20%D0%BE%D1%82%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%82%D1%8C%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%BE%D1%82%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%8B).

С другой стороны, в период прохождения медосмотра работник не трудится, то есть запрет на привлечение работника к работе в выходные дни (ст. 113 ТК РФ) и предоставление в связи с этим гарантий и компенсаций (ст. 153 ТК РФ) в данном случае не применимы. Соответственно, прохождение работником периодического медицинского осмотра в свой выходной день не противоречит трудовому законодательству. Если работник не согласен на прохождение медицинского осмотра в выходной день, требовать от него этого работодатель не вправе. Привлечь работника к прохождению медосмотра в выходной или праздник работодатель может только с письменного согласия работника.

Так, Норильский городской суд Красноярского края в решении от 20.09.2012 по делу N 2-1481/2012 расценил непрохождение работником обязательного медицинского осмотра, дата которого выпадала на период отдыха работника, как уважительную причину непрохождения медицинского осмотра. При этом сам факт направления работника на периодический медицинский осмотр в день, приходящийся на время отдыха работника, судом не был расценен как нарушение трудового законодательства. В этой связи смотрите также определение Санкт-Петербургского городского суда от 25.01.2011 N 33-878/11.

В соответствии со ст. 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы. При этом предусмотренные трудовым законодательством гарантии сохранения среднего заработка за работником в течение определенного времени не предполагают выплату работнику средней заработной платы в большем размере, чем если бы он продолжал работу (смотрите решение Верховного Суда РФ от 25.05.2006 N ГКПИ06-366, определение Верховного Суда РФ от 08.08.2006 N КАС06-284). Таким образом, по смыслу закона, средний заработок должен сохраняться за работником на время прохождения медицинского осмотра только при совпадении осмотра с рабочим временем, поэтому сотрудникам, проходящим медосмотр в свой выходной день, оплату среднего заработка за время медосмотра производить не нужно.

В то же время отметим, что отдельные контролирующие органы придерживаются иного мнения, указывая, что ст. 185 ТК РФ не предусматривает исключений для случая направления работника на медицинский осмотр в выходной для него день. Следовательно, работодатель обязан сохранить за сотрудником средний заработок за день прохождения медицинского осмотра, попадающего на выходной день. В этой связи смотрите ответ на вопрос: "Работодатель отправил работника на прохождение периодического медицинского осмотра в его выходной день согласно графику сменности. Обязан ли работодатель оплатить работнику этот день согласно ст. 185 ТК РФ?" URL: [онлайнинспекция.рф](https://онлайнинспекция.рф/instructions) (дата обращения: 06.12.2017).

В отношении заполнения табеля учета рабочего времени обращаем Ваше внимание на следующее

В силу части четвертой ст. 91 ТК РФ работодатели обязаны вести учет фактически отработанного каждым сотрудников времени. Для целей учета рабочего времени применяются унифицированные формы N Т-12 и N Т-13, утвержденные постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1. Указания по применению и заполнению форм первичной учетной документации предусматривают, что эти формы применяются для учета времени, фактически отработанного и (или) не отработанного каждым работником организации, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда, а также для составления статистической отчетности по труду. Время отдыха работника (выходной день), в которое он проходил периодический медицинский осмотр, должно отмечаться в табеле соответствующим кодом "В".

**Аннотация:** Таким образом, прохождение предусмотренного законом медосмотра является обязанностью работника, работник направляется на медосмотр по распоряжению работодателя. Выходной день относится к времени отдыха, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Для привлечения к работе в выходной день надо заранее получить от работника письменное согласие. Прохождение медосмотра в выходной день — это исполнение работником поручения работодателя в свой день отдыха. Основанием для оплаты является приказ руководителя компании о проведении медосмотра. В приказе следует указать, в какой день работник должен явиться к врачу, сколько часов отводится на медицинский осмотр, как будет произведена оплата за этот день. В выходной день работник не трудится, зарплата ему не начисляется. При выполнении поручения работодателя в свой выходной день работник не теряет зарплату, как это происходит в рабочий день. Соответственно у работодателя нет оснований компенсировать работнику потерю зарплаты выплатой среднего заработка. Это значит, что при прохождении медосмотра в выходной работник нужно начислить двойную зарплату, а не средний заработок. Таким образом, чтобы направить работника на медосмотр в его выходной день, этот день нужно сделать рабочим, оформив привлечение сотрудника к работе в выходной день.

В случае если работник проходит медосмотр в свой рабочий день, то этот день остается рабочим днем, но в табеле вместо явки ставится отметка о прохождении медосмотра (например, код «МО»), и за этот день не выплачивается зарплата, а сохраняется средний заработок.

Гоголев Антон

Правовой инспектор труда Пермского крайсовпрофа (342) 212-54-10