**Вопрос:**Обязан ли работодатель компенсировать затраты,если кандидат на трудоустройство был направлен на предварительный медицинский осмотр, а на работу не принят?

**Ответ:** Работодатель обязан оплатить понесенные кандидатом расходы на медосмотр или возместить их (если кандидат проходил медосмотр самостоятельно). Согласно законодательству предварительный медицинский осмотр необходимо проводить до заключения трудового договора и работодатель должен убедиться в том, что работник может быть допущен к работе.

Более того, если организация заключила трудовой договор с работником без прохождения им обязательного медицинского осмотра, на нее или ее должностных лиц (в том числе на руководителя) может быть наложен штраф, поскольку это является нарушением трудового законодательства и влечет административную ответственность.

**Вопрос:** Должен ли соискатель на должность бухгалтера в организацию общественного питания пройти предварительный медицинский осмотр и за чей счет будет осуществлен медосмотр, если он пока еще не является работником организации?

**Ответ:** Предварительный медицинский осмотр - это осмотр, который осуществляется при поступлении на работу (ч. 1 ст. 213 ТК РФ). Частью 2 ст. 213 Трудового кодекса РФ установлена обязанность прохождения предварительных и периодических медицинских осмотров работниками организаций общественного питания и торговли.

В силу п. 1 ст. 23 Федерального закона от 02.01.2000 N 29-ФЗ "О качестве и безопасности пищевых продуктов" (далее - Закон N 29-ФЗ) работники, занятые на работах, которые связаны с изготовлением и оборотом пищевых продуктов, оказанием услуг в сфере розничной торговли пищевыми продуктами, материалами и изделиями и сфере общественного питания и при выполнении которых осуществляются непосредственные контакты работников с пищевыми продуктами, материалами и изделиями, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также гигиеническое обучение в соответствии с законодательством РФ.

В соответствии с п. 13.1 СП 2.3.6.1079-01 "2.3.6. Организации общественного питания. Санитарно-эпидемиологические требования к организациям общественного питания, изготовлению и оборотоспособности в них пищевых продуктов и продовольственного сырья. Санитарно-эпидемиологические правила", утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 08.11.2001 N 31 (далее - СП 2.3.6.1079-01), лица, поступающие на работу в организации общественного питания, проходят предварительные при поступлении и периодические медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном порядке.

В ходе исполнения должностных обязанностей бухгалтер предприятия общественного питания может быть привлечен к инвентаризации продуктов питания, включен в состав комиссии по списанию продуктов питания.

Частью 6 ст. 213 ТК РФ установлено, что предусмотренные указанной статьей медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

В этой связи, при поступлении на работу соискатель на должность бухгалтера в организацию общественного питания, несмотря на то, что он фактически еще не является работником должен пройти предварительный медицинский осмотр за счет средств работодателя.

**Вопрос:** Какие гарантии предусмотрены Трудовым Кодексом Российской Федерации для работников на время проведения периодических медицинских осмотров?

**Ответ:** На время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок (ст. 185 Трудового Кодекса Российской Федерации), сотрудник не может быть уволен или переведен на другую должность (ст. 212 Трудового Кодекса Российской Федерации). Время прохождения медосмотра включается в стаж работы, дающий право работнику на ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 121 Трудового Кодекса Российской Федерации).

**Вопрос:** Какие правовые последствиянаступят, если работник не явился на медицинский осмотр или не предоставил необходимые документы для прохождения периодического медицинского осмотра?

**Ответ:** Работник несет ответственность за своевременную явку на медосмотр, при этом должен иметь при себе выданное работодателем направление, паспорт (либо иной документ, удостоверяющий личность), амбулаторную карту или выписку из нее с результатами периодических осмотров по месту предыдущих работ и в некоторых случаях – решение врачебной психиатрической комиссии. Для мужчин также обязательно наличие военного билета. В случае невыполнения работником этой обязанности работодатель вправе отстранить его от работы до прохождения необходимого медицинского освидетельствования. Причем зарплата за время отстранения от работы не начисляется, за исключением случая, когда работник не выполнил своей обязанности по прохождению медосмотра не по своей вине (ст. 76 Трудового Кодекса Российской Федерации). В таком случае время отстранения от работы оплачивается аналогично времени простоя, т.е. в размере 2/3 средней заработной платы (при наличии вины работодателя) либо в размере 2/3 оклада (тарифной ставки), если в неявке на медосмотр не виноваты ни работник, ни работодатель. На время прохождения медицинского обследования за работниками сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 Трудового Кодекса Российской Федерации), следовательно, в случае невыполнения своей обязанности по своевременной явке на медосмотр работник несет ответственность в размере своего среднего заработка за время его отстранения от работы. К такому работнику возможно и применить меры дисциплинарной ответственности (замечание или выговор).

**Вопрос:** Должен ли работодатель оплачивать те дни, когда работник проходил дополнительное медицинское обследование и отсутствовал на работе, если работнику не выдали лист нетрудоспособности (больничный лист)? Какие документы должен представить работник в подтверждение отсутствия в связи с прохождением дополнительного обследования?

**Ответ:** Работодатель должен оплачивать дни, в которые работник проходил дополнительное медицинское обследование и отсутствовал на работе, даже в случае отсутствия у работника больничного листа.

Указания в нормативных актах на конкретный документ, который обязан представить работник работодателю в случае его отсутствия в связи с прохождением дополнительного обследования, нет.

Работник обязан представить после прохождения периодического медицинского обследования выданное работодателем направление на прохождение медицинского осмотра и заключение медицинского учреждения. Однако существует судебная практика, согласно которой заключения медицинского учреждения будет достаточно для подтверждения отсутствия в связи с прохождением дополнительного обследования.

**Вопрос:** Подлежит ли оплата времени прохождения обязательного медицинского осмотра, если работник прошел периодический осмотр во время междусменного отдыха, находясь в отпуске или отгуле?

**Ответ:** За сотрудником на время прохождения осмотра сохраняется средний заработок по месту работы, который исчисляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922). При этом время прохождения осмотра в выходной или праздничный день (только с согласия работника) оплачивается в двойном размере (ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации). Также вместо двойной оплаты сотрудник может взять отгул, тогда день прохождения осмотра оплачивается в одинарном размере.

**Вопрос:** Имеет ли право работодатель отказать работнику в оплате времени его нахождения на внеочередном медицинском обследовании на основании того, что направление на внеочередное обследование им не выдавалось?

**Ответ:** Отсутствие направления работодателя для прохождения работником внеочередного медицинского осмотра, который был пройден работником в соответствии с медицинскими рекомендациями по направлению лечащего врача, не является основанием для отказа работнику в выплате среднего заработка за период прохождения этого осмотра.

**Вопрос:** Что делать, если сотрудник отказывается проходить обязательный медицинский осмотр?

**Ответ:** В случае отказа от прохождения медосмотра работником работодатель обязан отстранить его от работы. Законодательно не установлен перечень документов, которые работодатель должен оформить, чтобы подтвердить правомерность применения такой санкции. По нашему мнению, организация должна располагать письменным отказом работника от прохождения осмотра, информацией из медицинского учреждения о неявке работника на осмотр. На основании этих документов издается соответствующий приказ, в котором помимо основания и срока отстранения перечисляются документы, подтверждающие факт не прохождения медосмотра. В противном случае отстранение работника от работы может быть признано судом незаконным (Определение Московского городского суда от 20.12.2011 по делу N 33-39156).

Более того, сотрудника, отказывающегося проходить медицинский осмотр, предусмотренный законодательством, можно уволить, если, конечно, у него не было уважительных причин для отказа в его прохождении. Но прежде принятия в отношении работника радикальных мер необходимо издать приказ об объявлении ему замечания или выговора (ознакомить с указанным приказом под подпись). Если и после объявления замечания (выговора) работник откажется пройти медосмотр, тогда уже его можно уволить за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

**Вопрос:** Что если сотрудник отказывается проходить необязательный медицинский осмотр по расширенной программе (сверх обязательных требований) и дополнительные лабораторно-инструментальные исследования?

**Ответ:** Работодатель вправе направить работника на медицинский осмотр по расширенной программе и на дополнительные лабораторно-инструментальные исследования только после получения на это согласия работника. Дополнительные виды медосмотров и доп. обследований не являются обязательными, поэтому работник имеет право от них отказаться. Применить в этом случае к работнику меры дисциплинарного характера нельзя.

**Вопрос:** В организации работает инвалид III группы. Работодателем ему созданы рекомендованные условия труда. В апреле работник должен проходить повторное освидетельствование учреждением медико-социальной экспертизы. Со слов лечащего врача, по результатам повторного освидетельствования существует большая вероятность изменения группы инвалидности на II группу, в связи с чем работнику будут рекомендованы более легкие условия труда. У работодателя есть вакансия с такими условиями. Работник боится, что позже эта вакансия будет занята, и просит перевести его на эту должность, не дожидаясь результатов повторного освидетельствования учреждением МСЭ. Может ли работодатель удовлетворить такую просьбу работника?

**Ответ:** До повторного медицинского освидетельствования и присвоения работнику II группы инвалидности он может быть переведен на должность с более легкими условиями труда по соглашению сторон трудового договора. Для этого сторонам необходимо заключить письменное соглашение о внесении соответствующих изменений в трудовой договор. Работнику с момента перевода подлежит выплате заработная плата по новой должности. Если новые условия работы работника, установленные по его инициативе и до повторного медицинского освидетельствования, удовлетворяют новым требованиям индивидуальной программы реабилитации (ИПР), то у работодателя не возникает обязанности изменить условия труда работника в связи с установлением другой группы инвалидности с сохранением в течение месяца среднего заработка по прежней должности.

**Обоснование:** Трудовая функция в соответствии с абз. 3 ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ работника является обязательным условием трудового договора.

В силу ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается по соглашению сторон трудового договора, которое заключается в письменной форме.

Таким образом, до проведения работнику повторного медицинского освидетельствования независимо от факта присвоения II группы инвалидности он может быть переведен на должность с более легкими условиями труда по соглашению сторон трудового договора. При этом с даты перевода работник будет получать заработную плату по новой должности.

Однако если впоследствии по итогам повторного освидетельствования учреждением МСЭ работнику будет установлена II группа инвалидности с выдачей ИПР, в которой будет указана степень ограничения способности к трудовой деятельности и даны рекомендации о противопоказанных и доступных условиях и видах труда, то в силу требований ч. 1 ст. 73 ТК РФ работодатель будет обязан перевести работника (с его письменного согласия) на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, в случае, если работник, в соответствии с медицинским заключением, нуждается в таком переводе.

Статья 182 ТК РФ устанавливает гарантии для работников, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы. Так, в соответствии с указанной статьей при переводе такого работника на нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Если применительно к рассматриваемой ситуации новые условия работы работника, установленные по его инициативе и до повторного медицинского освидетельствования, удовлетворяют новым требованиям ИПР, то у работодателя не возникает обязанности изменить условия труда работника с сохранением в течение месяца среднего заработка по прежней должности.

**Вопрос:** В январе 2007 г. работники организации проходили периодический медицинский осмотр, по результатам которого в отношении одного из работников выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором, и рекомендовано перевести его на другую работу. Имеются ли основания у работодателя расторгнуть трудовой договор с таким работником в случае отсутствия вакантной должности? Какие действия работодателю необходимо осуществить и как правильно оформить документы для увольнения?

**Ответ:** Порядок взаимодействия работника и работодателя при необходимости предоставления работнику другой работы по медицинским показаниям урегулирован ст. 73 Трудового кодекса РФ.

Согласно ч. 1 ст. 73 ТК работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Это значит, что если в организации есть работа (должность), которую работник может выполнять по медицинским показаниям, даже если она отличается от той, которую работник выполнял ранее (в том числе неквалифицированную и нижеоплачиваемую работу), то работодатель обязан ее предложить. Все предложения другой работы работодатель обязан делать в письменном виде. Право выбора - соглашаться на такую работу или отказаться от нее - остается за работником.

При этом перевод может носить как временный, так и постоянный характер. Срок перевода влечет разные юридические последствия.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением). При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК).

При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 ТК).

Таким образом, работника возможно уволить только при следующих условиях:

- требуется продолжительный (более 4 месяцев) либо постоянный перевод;

- работодатель вообще не имеет вакансий, которые бы подошли работнику в соответствии с медицинскими рекомендациями, либо работник письменно отказался от всех предложений другой работы.

 **Можно ли отказаться от медосмотра?**

Спрашивает Константин 13.04.2013

Ежегодно мы от своего предприятия  проходим медкомиссию. Мужчины после 40 лет  обязаны проходить врача-уролога и  врача-проктолога. Мало того, что процедура  эта довольно унизительна, так еще и врач,  проводящий это обследование - женщина.  Меня, да и других тоже, это не вполне  устраивает. Можно ли отказаться от  прохождения данного врача, либо потребовать проводить данное  обследование врача-мужчину?

**Ответ:**

[скрыть ответ](http://www.permsovprof.ru/materials/questions?p=6)

Существующим законодательством не предусмотрена возможность отказа от прохождения периодического медицинского осмотра, если осмотр проводит лицо противоположного пола.