**По вопросу:** При проведении медосмотра работника направляют на дообследование. Кто его должен оплачивать?

**Сообщаем:**

**……**Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н (далее - Порядок выдачи)……

….**Документом, который подтверждает прохождение осмотра работником, является медицинское заключение, выданное медицинской организацией**. **Работник допускается к работе при представлении медицинского заключения работодателю…**

Источник:  *{Вопрос: ...Нужно ли отстранить работника от работы с вредными условиями, если по результатам медосмотра медицинское заключение не выдано, так как он направлен на дополнительное обследование? (Консультация эксперта, 2016) {КонсультантПлюс}}*

**На основании** **п. 13** **Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 N 967, учреждение здравоохранения, установившее предварительный диагноз - хроническое профессиональное заболевание, в месячный срок обязано направить больного на амбулаторное или стационарное обследование в центр профессиональной патологии.**

В соответствии с п. 11.4 Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 N 83, **в случае если при проведении периодического медицинского осмотра (обследования) возникают подозрения на наличие у работника профессионального заболевания, медицинская организация направляет его в установленном порядке в центр профпатологии на экспертизу связи заболевания с профессией.**

**Таким образом, прохождение работником внеочередного осмотра по инициативе медицинского учреждения, проводившего первичный осмотр, отвечает требованиям действующего законодательства.**

**В силу** **ст. 219** **Трудового кодекса РФ каждый работник имеет право на внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями. Во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования) за работником сохраняются место работы (должности) и средний заработок (****ст. 185** **ТК РФ).**

**Согласно** **п. 27** **Порядка выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 01.08.2007 N 514, листок нетрудоспособности при обследовании в центре профессиональной патологии не выдается.**

**Документом, подтверждающим прохождение работником обследования, служит справка, выданная медицинским учреждением.**

Исходя из изложенного за работником сохраняется средний заработок за все время прохождения обследования.

Иными словами, **работодатель, на основании справки из медицинского учреждения, обязан оплатить работнику весь период его нахождения на обследовании в центре профпатологии исходя из размера его среднего заработка.**

Источник:  *{Вопрос: Работник организации ранее проходил обязательный медицинский осмотр. Во время такого осмотра ему был установлен предварительный диагноз - профессиональное заболевание. После этого работник прошел внеочередной осмотр в центре профессиональной патологии. На работу он представил справку с печатью о том, что находился определенный период времени в центре на обследовании. Сохраняется ли за работником в такой ситуации средний заработок по месту работы на период прохождения медосмотра? (Консультация эксперта, 2011) {КонсультантПлюс}}*

**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.

Источник:  *Путеводитель по кадровым вопросам. Охрана труда. Требования охраны труда {КонсультантПлюс}*

для поиска дополнительной информации по Вашему вопросу использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»:

 **«справка медосмотр»**

Важные моменты выделены цветом. Ответ подготовлен 25.04.2019 года.

Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций: <http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/>

ПОДБОРКА МАТЕРИАЛОВ ПО ВОПРОСУ:

 *{Вопрос: ...Нужно ли отстранить работника от работы с вредными условиями, если по результатам медосмотра медицинское заключение не выдано, так как он направлен на дополнительное обследование? (Консультация эксперта, 2016) {КонсультантПлюс}}*

**Вопрос:** По результатам периодического медицинского осмотра работника вредной профессии врачебной комиссией принято решение о дополнительном медицинском обследовании работника. Медицинское заключение работнику не выдано. Должен ли работодатель отстранить работника от работы до прохождения дополнительного медицинского обследования?

**Ответ:** На работодателя возложена обязанность по отстранению от работы (недопущению к работе) работника при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством РФ. Одним из оснований отстранения от работы работника является непрохождение в установленном порядке обязательного медицинского осмотра.

Документом, который подтверждает прохождение осмотра работником, является медицинское заключение, выданное медицинской организацией. Работник допускается к работе при представлении медицинского заключения работодателю. Поскольку медицинское заключение работнику не выдано, работодатель должен отстранить работника от работы до прохождения дополнительного медицинского обследования.

**Обоснование:** В соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ работники, занятые на работах с вредными условиями труда, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

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

Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н (далее - Порядок выдачи).

Статьей 212 ТК РФ установлено, что работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

На основании п. 12 Порядка выдачи медицинские заключения выдаются гражданам по результатам проведенных медицинских освидетельствований, медицинских осмотров, диспансеризации, решений, принятых врачебной комиссией, а также в иных случаях, когда законодательством РФ предусматривается наличие медицинского заключения.

Медицинские заключения выдаются на основании медицинского обследования гражданина, в том числе комиссионного, и содержат комплексную оценку состояния здоровья гражданина (п. 13 Порядка выдачи).

Согласно п. 16 Порядка выдачи медицинские заключения должны быть выданы в срок, не превышающий трех рабочих дней после окончания медицинских мероприятий, указанных в п. 12 Порядка выдачи.

В соответствии с п. 31 Порядка проведения по окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется медицинское заключение.

Таким образом, документом, подтверждающим прохождение периодического осмотра работником, является медицинское заключение, выданное медицинской организацией. Работник допускается к работе при представлении медицинского заключения работодателю. Поскольку медицинское заключение работнику не выдано, работодатель должен отстранить работника от работы до прохождения дополнительного медицинского обследования.

И.В. Разумова

ООО "ИК Ю-Софт"

Региональный информационный центр

Сети КонсультантПлюс

22.12.2016

 *{Вопрос: Работник организации ранее проходил обязательный медицинский осмотр. Во время такого осмотра ему был установлен предварительный диагноз - профессиональное заболевание. После этого работник прошел внеочередной осмотр в центре профессиональной патологии. На работу он представил справку с печатью о том, что находился определенный период времени в центре на обследовании. Сохраняется ли за работником в такой ситуации средний заработок по месту работы на период прохождения медосмотра? (Консультация эксперта, 2011) {КонсультантПлюс}}*

**Вопрос:** Работник организации ранее проходил обязательный медицинский осмотр. Во время такого осмотра ему был установлен предварительный диагноз - профессиональное заболевание. После этого работник прошел внеочередной осмотр в центре профессиональной патологии. На работу он представил справку с печатью о том, что находился определенный период времени в центре на обследовании. Сохраняется ли за работником в такой ситуации средний заработок по месту работы на период прохождения медосмотра?

**Ответ:** На основании п. 13 Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 N 967, учреждение здравоохранения, установившее предварительный диагноз - хроническое профессиональное заболевание, в месячный срок обязано направить больного на амбулаторное или стационарное обследование в центр профессиональной патологии.

В соответствии с п. 11.4 Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 N 83, в случае если при проведении периодического медицинского осмотра (обследования) возникают подозрения на наличие у работника профессионального заболевания, медицинская организация направляет его в установленном порядке в центр профпатологии на экспертизу связи заболевания с профессией.

Таким образом, прохождение работником внеочередного осмотра по инициативе медицинского учреждения, проводившего первичный осмотр, отвечает требованиям действующего законодательства.

В силу ст. 219 Трудового кодекса РФ каждый работник имеет право на внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями. Во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования) за работником сохраняются место работы (должности) и средний заработок (ст. 185 ТК РФ).

Согласно п. 27 Порядка выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 01.08.2007 N 514, листок нетрудоспособности при обследовании в центре профессиональной патологии не выдается.

Документом, подтверждающим прохождение работником обследования, служит справка, выданная медицинским учреждением.

Исходя из изложенного за работником сохраняется средний заработок за все время прохождения обследования.

Иными словами, работодатель, на основании справки из медицинского учреждения, обязан оплатить работнику весь период его нахождения на обследовании в центре профпатологии исходя из размера его среднего заработка.

О.Г.Кондратьева

Консультационно-аналитический центр

по бухгалтерскому учету

и налогообложению

10.02.2011

 *{Вопрос: ...По результатам медосмотра по нескольким работникам в заключительном акте написали "заключение не дано", одному - "выявлены противопоказания". Каждому из них дали листок с консультацией профпатолога для решения вопроса о допуске к работе. Могу ли (должна ли) я отстранить их от работы? ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2019) {КонсультантПлюс}}*

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2019

**Вопрос:** По результатам периодического МО по нескольким работникам в заключительном акте написали "заключение не дано", одному - "выявлены противопоказания". Каждому из этого списка дали листок с консультацией профпатолога: "для решения вопроса о допуске к работе по одному или нескольким производственным факторам". 1. Могу ли я (должна ли) отстранить этих работников от работы (ст. 76 ТК РФ) на основании заключений, или нужно дождаться заключительного акта? 2. Дообследование работники проходят за свой счет или это должен оплатить работодатель? 3. Сколько времени отводится работнику на прохождение дообследования? 4. После дообследования я должна направить работника на внеочередной МО (ст. 213 ТК РФ, п. 18 прил. 3 Приказа 302н)? Внеочередной МО оплачивается в том же порядке, что и периодический? 5. Или, пока не составлен заключительный акт, работники после дообследования идут в медцентр в рамках периодического МО? 6. На экспертизу профпригодности работника направляет медцентр? (п. 6 Приказа 282н). Эта экспертиза платная? Если да, то кто должен ее оплатить?

**Ответ:** 1. **Работодатель обязан отстранить работника от работы в случае, когда тот не прошел обязательный медицинский осмотр.**

2, 6. Если во время периодического медицинского осмотра потребовалось проведение дообследования, экспертизы, то оплачивает работодатель.

3. Сроки не установлены.

4, 5. **Документом, подтверждающим прохождение периодического осмотра работником, является медицинское заключение, выданное медицинской организацией. При предъявлении работником по итогам дообследования медицинского заключения направлять его на внеочередной медицинский осмотр нет необходимости.**

**Правовое обоснование:** Согласно статье 76 Трудового кодекса РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н (далее - Порядок).

Согласно п. 12 Порядка медицинские заключения выдаются гражданам по результатам проведенных медицинских освидетельствований, медицинских осмотров, диспансеризации, решений, принятых врачебной комиссией, а также в иных случаях, когда законодательством Российской Федерации предусматривается наличие медицинского заключения.

В соответствии с п. 16 Порядка медицинские заключения должны быть выданы в срок, не превышающий 3 рабочих дней после окончания медицинских мероприятий, указанных в пункте 12 Порядка, за исключением медицинского заключения о причине смерти и диагнозе заболевания, которое должно быть выдано в день обращения.

Согласно абз. 12 ч. 2 ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, 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.

В соответствии с п. 11 Приложения N 3 к Приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н предварительный осмотр является завершенным в случае осмотра лица, поступающего на работу, всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) факторов (приложение N 1 к вышеуказанному Приказу), и Перечнем работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (приложение N 2 к вышеуказанному Приказу).

18.01.2019