



СПРАШИВАЛИ? ОТВЕЧАЕМ...

МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ

? В каких случаях работодатель обязан отстранить от работы работника образовательного учреждения?

ОТВЕТ: В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 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;

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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр **не по своей вине**, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Оплата простоя, согласно ст. 157 ТК РФ производится следующим образом: по вине работодателя - не менее 2/3 средней заработной платы сотрудника, по вине работника - без выплаты заработной платы. Если простой не зависел ни от одной, ни от другой стороны, заработная плата начисляется в размере не менее 2/3 тарифной ставки или оклада, которые рассчитаны пропорционально периоду простоя.

? Следует ли перевести работника (из числа рабочих) на легкий труд до отстранения от работы, если по медицинскому заключению ему запрещено выполнять обязанности по должности, которую он занимает?

ОТВЕТ: Если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается в переводе (временном или постоянном), то согласно ч. 1 ст. 73 ТК РФ работодатель обязан перевести его на другую, не противопоказанную работнику работу. Такой перевод возможен только **с письменного согласия** работника.

Если в организации имеется подходящая вакансия и работник согласен на перевод, должно быть заключено дополнительное соглашение к трудовому договору и издан приказ.

Согласно ч. 2 ст. 73 ТК РФ работник отстраняется от работы, если он нуждается во временном переводе (до четырех месяцев), но отказывается от него или у работодателя нет подходящей вакансии.

Если работнику показан постоянный перевод или перевод на срок, превышающий четыре месяца, в случае отказа от перевода или отсутствия у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ч. 3 ст. 73 ТК РФ).

? Какие действия необходимо совершить работодателю, если работник по состоянию здоровья нуждается в переводе на другую работу на срок до четырех месяцев (свыше четырех месяцев или постоянно), но у работодателя по штатному расписанию нет соответствующей работы?

ОТВЕТ: В таком случае работодатель при принятии решения должен учитывать, на какой срок работник нуждается в переводе на другую работу.

Если этот срок составляет **менее четырех месяцев**, то работодатель отстраняет работника от работы. Согласно ч. 2 ст. 73 ТК РФ в период отстранения от работы **зарплата работнику не начисляется**, если это не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным, трудовым договорами, соглашениями.

Если же работник нуждается в переводе **на срок более четырех месяцев или постоянно**, то с ним **прекращается трудовой договор** в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отсутствие у работодателя работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением). Данное правило предусмотрено ч. 3 ст. 73 ТК РФ.

? В нашей организации проводится периодический осмотр, в состав врачей включили гинеколога, идти к незнакомому специалисту нет никакого желания, можно ли отказаться от прохождения осмотра именно у этого врача? Справки от своего гинеколога имеются. Могу ли я пройти всех врачей в своей поликлинике, и за свой счет?

ОТВЕТ: Обязательные медицинские осмотры проводятся за счет средств работодателя согласно заключенных с медицинскими учреждениями договоров. Поэтому медосмотр работники проходят в том медицинском учреждении, с которым заключен договор на

проведении медицинских осмотров.

? За чей счет работник проходит медосмотр при приеме на работу?

ОТВЕТ: В соответствии с ч. 2 ст. 212, ч. 6 ст. 213 ТК РФ медицинские осмотры (обследования), в т. ч. обязательные предварительные осмотры, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, осуществляются **за счет средств работодателя.**

? Работник проходил обследование по профзаболеванию 2 недели. Профзаболевание получено им не в нашей организации. Работник принес справку с печатью медицинского учреждения за подписью главного врача и лечащего врача. Должен ли оплатить такую справку работодатель, и в каком порядке?

ОТВЕТ: Работодатель не может выплатить зарплату работнику за две недели прохождения медосмотра, для этого основанием является только больничный лист.

Оплатить стоимость обследования по справке - тоже нет, так как медосмотр оплачивает работодатель в конкретную поликлинику, а для работника он бесплатен.

Если работник проходил медосмотр платно - значит по своей инициативе, т.е. работодатель не обязан оплачивать работнику стоимость медицинского осмотра. К тому же оплата медицинского осмотра является обязанностью работодателя, работник обследуется бесплатно. Кроме того, установить факт того, что заболевание получено именно в результате (а не в период) работы в Вашей организации может только экспертиза (экспертная комиссия), а не врач.

? Если осуществляется увольнение работника по медицинскому заключению, какие выплаты кроме зарплаты за месяц, компенсации за неиспользованный отпуск положены работнику?

ОТВЕТ: В соответствии со ст. 178 ТК РФ работнику может быть выплачено выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка в случае расторжения с ним трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).