



КонсультантПлюс

Путеводитель по кадровым вопросам. Охрана труда. Требования охраны труда

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 08.04.2024

КонсультантПлюс | Изменения за последний месяц | Актуально на 08.04.2024

Рецензент:
Т.М. Жигасова, действительный государственный
советник Российской Федерации 3 класса

ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

ОХРАНА ТРУДА. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Государственные нормативные требования охраны труда >>>

Государственное управление охраной труда >>>

Государственная экспертиза условий труда. Основные вопросы для работодателя >>>

Обязанности работодателя в области охраны труда >>>

Обязанности работника в области охраны труда >>>

Обязательные медосмотры некоторых категорий работников >>>

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Государственными нормативными требованиями охраны труда (далее - требования охраны труда) устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Они содержатся в федеральных законах, законах субъектов РФ, постановлениях Правительства РФ, нормативных правовых актах Минтруда России и органов исполнительной власти субъектов РФ (ч. 1, 2 ст. 212 ТК РФ).

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе (ч. 3 ст. 212 ТК РФ):

- при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов;
- при конструировании машин, механизмов и другого оборудования;
- при разработке технологических процессов;
- при организации производства и труда.

Правительство РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливает порядок разработки, утверждения и изменения требований охраны труда (ч. 1 ст. 211.1, ч. 6 ст. 212 ТК РФ). Правила разработки, утверждения и изменения нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, утверждены Постановлением Правительства РФ от 26.02.2022 N 255.

Правительство РФ определяет порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, а также требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда (ст. 211.1 ТК РФ). Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда утверждены Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464.

К полномочиям Минтруда России отнесено утверждение (ч. 4 ст. 212 ТК РФ):

- единых типовых норм бесплатной выдачи работникам СИЗ;
- правил по охране труда;
- иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

В частности, Минтруд России в рамках своих полномочий принимает следующие документы:

- примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровня профессиональных рисков либо недопущению их роста (п. 5.2.20 Положения о Министерстве труда и социальной защиты РФ, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 N 610; далее - Положение о Минтруде России);
- примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (п. 5.2.23(1) Положения о Минтруде России);
- рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и снижению их уровней (п. 5.2.24(1) Положения о Минтруде России);
- рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей (п. 5.2.24(2) Положения о Минтруде России);
- рекомендации по структуре службы охраны труда в организации и численности ее работников (п. 5.2.25 Положения о Минтруде России);
- правила по охране труда, основные требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателями (п. 5.2.28 Положения о Минтруде России).

В целях содействия соблюдению правил охраны труда Росстандарт утверждает национальные стандарты безопасности труда (ч. 7 ст. 212 ТК РФ).

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА

Государственное управление охраной труда осуществляется непосредственно Правительством РФ, а также по его поручению Минтрудом России и иными федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий (ч. 1 ст. 211 ТК РФ).

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять

отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны координировать свою деятельность и согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда с Минтрудом России (ч. 2 ст. 211 ТК РФ).

В целях государственного управления охраной труда Правительство РФ в числе прочего (ст. 211.1 ТК РФ):

- устанавливает порядок разработки, утверждения и изменения нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих требования охраны труда;
- утверждает порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, определяет требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда;
- закрепляет порядок расследования и учета случаев профзаболеваний работников;
- организует взаимодействие федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, объединений работодателей, профсоюзов и их объединений, а также иных общественных объединений в сфере охраны труда.

Уполномоченные федеральные органы исполнительной власти в целях госуправления охраной труда (ст. 211.2 ТК РФ):

- разрабатывают нормативные правовые акты, определяющие основы государственного управления охраной труда;
- разрабатывают мероприятия по улучшению условий и охраны труда (в том числе включаемые в госпрограммы РФ), обеспечивают контроль за их выполнением;
- устанавливают порядок осуществления госэкспертизы условий труда, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, проводят ее;
- утверждают порядок проведения спецоценки условий труда;
- разрабатывают меры стимулирования деятельности работодателей по улучшению условий и охраны труда работников;
- определяют основные требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателями;
- закрепляют порядок обеспечения работников за счет средств работодателей средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами;
- устанавливают особенности расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утверждают формы необходимых для расследования документов, а в некоторых случаях проводят расследования или участвуют в их проведении;
- организуют и координируют научно-исследовательские работы в сфере охраны труда и обеспечивают распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по

улучшению условий и охраны труда;

- организуют и проводят мониторинг состояния условий и охраны труда в РФ, обеспечивают функционирование информационной системы охраны труда;

- обеспечивают международное сотрудничество в области охраны труда;

- исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

На территориях субъектов РФ государственное управление охраной труда осуществляют федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах своих полномочий (ч. 3 ст. 211 ТК РФ). Полномочия органов исполнительной власти субъектов РФ перечислены в ст. 211.3 ТК РФ.

Отдельные полномочия органов госвласти субъектов РФ по госуправлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления. Порядок и условия передачи определяются федеральными законами и законами субъектов РФ (ч. 4 ст. 211 ТК РФ). Такие полномочия передаются указанным органам в соответствии с ч. 2 ст. 132 Конституции РФ, ст. ст. 19 и 20 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации".

Обратите внимание: организации крупного, среднего и малого бизнеса могут участвовать в мероприятиях по ежегодной оценке своей деятельности по охране труда. Участие является добровольным. В результате оценки формируются Всероссийский рейтинг организаций крупного бизнеса в области охраны труда и Всероссийский рейтинг организаций среднего и малого бизнеса в этой области. Положения о рейтингах и составы конкурсных комиссий утверждены Приказами Минтруда России от 22.11.2021 N 817, от 22.11.2021 N 818.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЭКСПЕРТИЗА УСЛОВИЙ ТРУДА. ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

1. Кто и в какие сроки проводит госэкспертизу условий труда >>>>
2. В каких случаях работодателю целесообразно инициировать госэкспертизу условий труда >>>>
3. В каких случаях, помимо обращения работодателя, проводится госэкспертиза условий труда >>>>
4. Оплата госэкспертизы условий труда >>>>
5. Результаты и последствия госэкспертизы условий труда для работодателя >>>>

1. Кто и в какие сроки проводит госэкспертизу условий труда

Государственная экспертиза условий труда - это оценка качества проведения специальной оценки условий труда, правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, фактических условий труда работников (

ч. 12 ст. 209, ч. 2 ст. 213 ТК РФ, п. 1 Порядка проведения госэкспертизы).

Ее проводят следующие органы госэкспертизы (ч. 1 ст. 213 ТК РФ):

- федеральная инспекция труда, которая осуществляет федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ч. 1 ст. 353, ч. 1 ст. 354 ТК РФ);
- органы исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда.

Срок проведения экспертизы - не более 30 рабочих дней со дня регистрации в органе госэкспертизы оснований для ее проведения (абз. 1 п. 21 Порядка проведения госэкспертизы). Он может быть продлен, но не более чем на 60 рабочих дней. Случаи продления установлены в абз. 2 п. 21 Порядка проведения госэкспертизы.

Сроки и последовательность административных процедур (действий) Роструда при осуществлении госэкспертизы в организациях, которые входят в группы компаний (корпорации, холдинги и др.), имеющих постоянно действующие на территории нескольких субъектов РФ филиалы, представительства и (или) дочерние общества, определяются Административным регламентом предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по осуществлению государственной экспертизы условий труда (утв. Приказом Роструда от 23.08.2019 N 232).

2. В каких случаях работодателю целесообразно инициировать госэкспертизу условий труда

Как следует из анализа ч. 3 ст. 213 ТК РФ, пп. "а" п. 2 Порядка проведения госэкспертизы, работодатель вправе инициировать проведение госэкспертизы.

Проведение госэкспертизы целесообразно, например, если у работодателя есть сомнения в том, что по результатам спецоценки работникам правильно установлены гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (абз. 3 ч. 2 ст. 213 ТК РФ).

Если такие гарантии и компенсации установлены неверно, например противоречат нормам трудового законодательства, работодателю приходится нести необоснованные затраты на их предоставление.



Пересмотр гарантий и компенсаций в пользу работодателя

К расходам работодателя на предоставление работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в частности, относятся следующие:

- оплата труда в повышенном размере (ч. 1 ст. 146 ТК РФ);
- оплата ежегодных дополнительных отпусков (ч. 1 ст. 116, ст. 117 ТК РФ);
- затраты на направление работников на предварительные или периодические медосмотры (абз. 14 ч. 3 ст. 214, ч. 9 ст. 220 ТК РФ).



Связанные вопросы

[Доплата за работу во вредных и \(или\) опасных условиях труда](#)

[Обязательные медосмотры некоторых категорий работников](#)

3. В каких случаях, помимо обращения работодателя, проводится госэкспертиза условий труда

Перечислим некоторые случаи, когда госэкспертиза может проводиться в отношении работодателя, который ее не инициировал.

Случай 1. Фактические условия труда на рабочих местах не соответствуют нормативным требованиям.

Возможность проведения госэкспертизы для оценки фактических условий труда предусмотрена в [абз. 4 ч. 2 ст. 213 ТК РФ, п. 1 Порядка проведения госэкспертизы](#).

В этом случае с заявлением о проведении экспертизы вправе обратиться в том числе следующие лица:

- органы исполнительной власти.

Роструд в рамках своих полномочий осуществляет взаимодействие с другими федеральными органами исполнительной власти, например органами госсанэпиднадзора ([ст. ст. 365, 368 ТК РФ](#)). В рамках взаимодействия такие органы вправе обратиться за проведением государственной экспертизы, если имеют основания полагать, что фактические условия труда работников не соответствуют нормативным требованиям;

- работники;

- профессиональные союзы.

Это установлено в [пп. "а" п. 2 Порядка проведения госэкспертизы](#).

Случай 2. Правильность применения дополнительных тарифов не является бесспорной.

Если при проверке правильности применения дополнительных тарифов результаты специальной оценки вызывают у органов государственных внебюджетных фондов РФ обоснованные сомнения, они вправе обратиться за проведением экспертизы. Такой вывод следует из [пп. "а" п. 2 Порядка проведения госэкспертизы](#).

Случай 3. Работодатель нарушает права работников, связанные с гарантиями и компенсациями.

Возможность проведения госэкспертизы для оценки правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотрена в [абз. 3 ч. 2 ст. 213 ТК РФ, п. 1 Порядка проведения государственной экспертизы](#).

Если по итогам специальной оценки условия труда на рабочем месте признаны вредными и (или) опасными, работодатель обязан предоставлять работникам гарантии и компенсации, предусмотренные в Трудовом кодексе РФ (п. 6 ст. 7 Закона N 426-ФЗ), например:

- сократить продолжительность рабочего времени, если условия труда признаны вредными (3-я, 4-я степень) или опасными (абз. 5 ч. 1 ст. 92 ТК РФ);
- повысить размер оплаты труда (ст. 147 ТК РФ);
- предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, если условия труда признаны вредными (2, 3, 4-я степень) или опасными (ч. 1 ст. 117 ТК РФ).

Если работник не удовлетворен уровнем гарантий и компенсаций или считает, что специальная оценка была проведена недостаточно объективно, он может обратиться за проведением госэкспертизы (пп. "а" п. 2 Порядка проведения государственной экспертизы). В этом случае она проводится только в отношении условий труда на его рабочем месте (рабочих местах) (п. 3 Порядка проведения государственной экспертизы).

Инициировать проведение экспертизы может не только сам работник, но и, например, государственная инспекция труда в связи с осуществлением контрольных мероприятий, профсоюз (пп. "а", "в" п. 2 Порядка проведения государственной экспертизы).



Связанные вопросы:

[Сколько стоит госэкспертиза условий труда и как ее оплатить?](#)

[Результат и последствия проведения госэкспертизы условий труда для работодателя](#)

4. Оплата госэкспертизы условий труда

Проведение государственной экспертизы условий труда по инициативе работодателя может быть как платным, так и бесплатным. Это зависит от цели ее проведения.

Если целью является оценка качества проведения спецоценки условий труда, госэкспертиза производится платно. Осуществляемые в ее рамках исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса также нужно оплачивать. В остальных случаях госэкспертиза проводится бесплатно, однако при ее проведении в целях оценки фактических условий труда работников работодатель должен оплатить необходимые исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса. Это следует из анализа ч. 3 ст. 24 Закона о спецоценке, пп. "е" п. 11, абз. 1, 2 п. 34 Порядка проведения госэкспертизы, [типовой формы](#) заявления на проведение государственной экспертизы условий труда, [типовой формы](#) письма-уведомления о назначении проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Если работодатель не произведет оплату госэкспертизы в целях оценки качества проведения спецоценки условий труда, госэкспертиза не проводится. Решение о непроведении госэкспертизы может быть принято и по иным основаниям (п. 23 Порядка проведения

госэкспертизы).

В таких случаях руководитель госэкспертизы информирует работодателя о непроведении госэкспертизы. **Уведомление** может быть вручено непосредственно заявителю либо направлено:

- заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении;
- с использованием информационно-телекоммуникационных технологий в электронном виде, если таким способом было отправлено заявление на проведение госэкспертизы и необходимые документы.

Представленные на бумажном носителе документы, приложенные к заявлению на проведение госэкспертизы, а также денежные средства, внесенные в счет оплаты госэкспертизы, возвращаются работодателю. Для возврата денежных средств необходимо подать **заявление**.

Это предусмотрено в **п. 24** Порядка проведения госэкспертизы.

Работодатель оплатил госэкспертизу в целях оценки качества проведения спецоценки, но не отразил этот факт в заявлении. Могут ли ему отказать в проведении госэкспертизы?

Ответ: Да.

Обоснование: Основания для отказа в проведении госэкспертизы перечислены в **п. 23** Порядка проведения государственной экспертизы. Одним из них является отсутствие в заявлении необходимых сведений, в том числе об оплате госэкспертизы.

Если работодатель произвел оплату, но не отразил это обстоятельство в заявлении, ему могут отказать в проведении госэкспертизы по формальному признаку. Такой вывод следует из **пп. "е" п. 11, пп. "а" п. 23** Порядка проведения государственной экспертизы.

Определение стоимости госэкспертизы

Стоимость госэкспертизы может состоять из двух частей:

- плата за экспертизу;
- плата за проведение исследований (испытаний) и измерений в отношении вредных или опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Стоимость проведения госэкспертизы в целях оценки качества спецоценки вычисляется по формуле, включенной в Методические **рекомендации** по определению размера платы за проведение экспертизы качества спецоценки условий труда, утвержденные Приказом Минтруда России от 09.10.2014 N 682н. Как следует из **п. 1** названных Рекомендаций, размер оплаты устанавливается органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда.

Стоимость проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса определяет руководитель госэкспертизы на основе изучения предложений по проведению аналогичных исследований или измерений не менее чем трех аккредитованных в установленном порядке испытательных лабораторий

(центров). На это указано в [п. 35](#) Порядка проведения госэкспертизы.

Порядок и сроки оплаты проведения госэкспертизы

Госэкспертиза условий труда оплачивается до подачи соответствующего заявления в уполномоченный орган. Это следует из [пп. "е" п. 11](#) Порядка проведения госэкспертизы, а также [типовой формы](#) заявления на проведение государственной экспертизы условий труда.

Исследования (испытания) и измерения вредных или опасных факторов производственной среды и трудового процесса, проводимые в рамках госэкспертизы, работодатель оплачивает отдельно и только в том случае, если он получил соответствующее [письмо-уведомление](#) от руководителя госэкспертизы ([п. 36](#) Порядка проведения госэкспертизы).

В течение 10 рабочих дней со дня получения [письма-уведомления](#) работодателю необходимо предпринять следующие действия ([абз. 1 п. 37](#) Порядка проведения госэкспертизы).

Шаг 1. Внести денежные средства на соответствующий лицевой счет органа госэкспертизы.

Шаг 2. Направить в соответствующий орган госэкспертизы документ, подтверждающий оплату проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Если этого не сделать, руководитель госэкспертизы в отсутствие документального подтверждения оплаты вынесет решение о невозможности проведения названных исследований (испытаний) и измерений. Запись о решении вносится в заключение государственной экспертизы условий труда ([абз. 2 п. 37](#) Порядка проведения госэкспертизы).

Если такое решение принято в рамках госэкспертизы в целях оценки фактических условий труда работников, копия заключения направляется в ГИТ по месту нахождения соответствующих рабочих мест для принятия решения о проведении мероприятий по федеральному государственному контролю (надзору) за соблюдением требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на данных рабочих местах ([абз. 3 п. 37](#) Порядка проведения госэкспертизы).

5. Результаты и последствия госэкспертизы условий труда для работодателя

Результатом госэкспертизы является заключение с одним из указанных выводов в зависимости от целей госэкспертизы ([п. п. 38, 40](#) Порядка проведения госэкспертизы):

- о соответствии (несоответствии) качества проведения СОУТ требованиям законодательства о СОУТ;
- об обоснованности предоставления (непредоставления) и объемов предоставляемых гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- о соответствии (несоответствии) фактических условий труда работников государственным нормативным требованиям охраны труда.

Проект заключения составляется в двух экземплярах, подписывается государственным

экспертом (членами экспертной комиссии) и утверждается руководителем органа госэкспертизы условий труда. Заключение может быть оформлено и в виде электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Не позднее трех рабочих дней с даты утверждения заключения один его экземпляр выдается на руки или направляется почтовым отправлением с уведомлением о вручении или на электронную почту в виде электронного документа непосредственно заявителю (его полномочному представителю). В соответствующий судебный орган, ГИТ или федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора (его территориальный орган) заключение направляется почтовым отправлением с уведомлением о вручении или без такого уведомления, но с выдачей нарочным, в тот же срок. Оно может быть направлено туда и в виде электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (п. п. 43, 45 Порядка проведения госэкспертизы).

Последствия госэкспертизы для работодателя

Отрицательные	Положительные
Внеплановая спецоценка Пересмотр гарантий и компенсаций в пользу работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда Привлечение к административной ответственности Ликвидация организации	Пересмотр гарантий и компенсаций в пользу работодателя (в сторону их снижения либо отмены)

Внеплановая спецоценка

Обязанность работодателя провести внеплановую спецоценку в случае получения предписания государственного инспектора труда, основанного на заключении госэкспертизы о некачественном проведении спецоценки установлена в пп. 2 ч. 1 ст. 17 Закона о спецоценке, ст. 213 ТК РФ.



Сроки проведения внеплановой спецоценки условий труда

Пересмотр гарантий и компенсаций в пользу работников

В результате пересмотра гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодателя могут обязать:

- установить сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- выплатить денежные средства, в том числе компенсацию морального вреда.

Это следует из анализа [ст. ст. 419, 236, 237, 216, 92, 117, 147 ТК РФ](#), [п. 46 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 N 33](#).



Связанные вопросы

[Как оформить сокращение рабочего времени](#)

[Компенсация морального вреда, причиненного работнику](#)

[Денежная компенсация за задержку зарплаты и иных выплат](#)

[Доплата за работу во вредных и \(или\) опасных условиях труда](#)

[НДФЛ. Надбавки за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях](#)

Привлечение к административной ответственности

Работодатель может быть привлечен к административной ответственности за нарушения требований охраны труда, в том числе выявленные в ходе госэкспертизы условий труда.



[Какая ответственность предусмотрена за нарушения норм о специальной оценке условий труда](#)

Ликвидация организации

Существенным риском для работодателя является то, что государственный инспектор может, в частности, направить в суд требование о ликвидации юрлица из-за того, что нарушены требования охраны труда ([абз. 8 ч. 1 ст. 357 ТК РФ](#)).

Пересмотр гарантий и компенсаций в пользу работодателя

Если при проведении госэкспертизы будет установлено, что работодатель предоставляет гарантии и компенсации в большем объеме, чем предусмотрено законом (в том числе когда из-за неправильного проведения спецоценки допустимые условия труда были ошибочно признаны вредными или опасными), это будет основанием для их пересмотра в сторону снижения либо отмены ([п. 47 Порядка проведения госэкспертизы](#)). Если на рабочих местах обеспечены безопасные условия труда, подтвержденные заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, не устанавливаются ([ч. 4 ст. 216 ТК РФ](#)).

Снижение или отмена гарантий и компенсаций повлечет изменение обязательных условий трудового договора. Оно происходит в том же порядке, что и изменение условий договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда ([ст. 74 ТК РФ](#)). При этом уменьшение объема гарантий и компенсаций возможно со дня подписания документа об изменениях, вносимых в трудовой договор, работником и работодателем.

Можно ли снизить размер гарантий и компенсаций с даты утверждения отчета спецоценки, в котором указано, что гарантии и компенсации должны предоставляться работникам в меньшем объеме?

Ответ: Нет.

Обоснование: Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда являются обязательными условиями трудового договора, поэтому снизить либо отменить их можно только после внесения соответствующих изменений в трудовые договоры. Такой вывод следует из совокупного анализа [абз. 7 ч. 2 ст. 57, ст. 74 ТК РФ](#).



Связанные вопросы

[Изменение условий трудового договора вследствие изменения организационных или технологических условий труда](#)

[Изменение условия о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и \(или\) опасными условиями труда](#)

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

- ▶ См. [Готовое решение](#): Как работодателю обеспечить соблюдение требований охраны труда.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Работник должен соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда ([абз. 6 ч. 2 ст. 21 ТК РФ](#)). Обязанности работника в области охраны труда установлены в [ст. 215 ТК РФ](#) и конкретизированы в других нормах Трудового [кодекса РФ](#).

К таким обязанностям, в частности, относятся ([ст. 215 ТК РФ](#)):

- соблюдение требований охраны труда;
- правильное использование оборудования, инструментов, сырья, материалов, применение технологии;
- использование и правильное применение средств индивидуальной и коллективной защиты;
- прохождение в установленном порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда;
- немедленное извещение непосредственного или вышестоящего руководителя о любых ситуациях, угрожающих жизни и здоровью людей, несчастных случаях, происшедших на производстве, о нарушениях другими работниками требований охраны труда, а также об

ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- немедленное уведомление непосредственного руководителя об обнаруженных неисправностях оборудования и инструментов, нарушениях технологии, несоответствии сырья и материалов, а также приостановка работы до устранения данных обстоятельств;

- прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и других обязательных медицинских осмотров по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Особенности трудовых отношений с несовершеннолетними работниками", "Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу", "Путеводитель по кадровым вопросам. Особенности трудовых отношений с медицинскими работниками", раздел "Обязательные медосмотры некоторых категорий работников" настоящего материала.

Работодатель вправе требовать от работников выполнения требований охраны труда, а в случае невыполнения - привлекать работников в установленном порядке к дисциплинарной ответственности. Например, в пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрена возможность расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя в случае, если работник нарушил требования охраны труда. Это возможно, если такое нарушение повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу их наступления. Данное нарушение должно быть установлено комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда (абз. 5, 6 ч. 1 ст. 22, пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81, ст. 192 ТК РФ).

Подробнее о привлечении к ответственности за невыполнение работником должностных обязанностей см. Готовое решение.

Какая ответственность предусмотрена за нарушение работником правил охраны труда?

За нарушение правил охраны труда работник может быть привлечен, в частности, к дисциплинарной, материальной, уголовной ответственности.

Дисциплинарная ответственность может быть в виде замечания, выговора или увольнения по соответствующему основанию. Необходимо соблюдать специальный порядок привлечения к такой ответственности (ст. ст. 192, 193 ТК РФ).

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Дисциплинарные взыскания. Замечание, выговор, увольнение".

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Под ним понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния такого имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если он несет ответственность за его сохранность), а также необходимость для

работодателя произвести затраты либо излишние выплаты, чтобы приобрести, восстановить имущество либо возместить ущерб, причиненный работником третьим лицам. Под таким ущербом следует понимать все суммы, которые работодатель выплатил третьим лицам в счет возмещения ущерба. При этом работник может нести ответственность только в пределах этих сумм и при наличии причинно-следственной связи между его виновными действиями (бездействием) и причинением ущерба третьим лицам (ст. 238 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52).

Неполученные доходы (упущенную выгоду) взыскать нельзя (ч. 1 ст. 238 ТК РФ).

Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда наступает по ст. 143 УК РФ. К ней привлекают за нарушение, которое совершено по неосторожности и повлекло причинение тяжкого вреда здоровью, смерть одного человека или более. К ответственности можно привлечь руководителя организации, его заместителей, главных специалистов, руководителей структурных подразделений организации, специалистов службы охраны труда и других лиц, на которых в установленном законом порядке (в том числе в силу их служебного положения или по специальному распоряжению) возложены обязанности обеспечивать соблюдение требований охраны труда (п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2018 N 41).

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ МЕДОСМОТРЫ НЕКОТОРЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

1. Медосмотр при поступлении на работу >>>

1.1. Кто должен пройти предварительный медосмотр при приеме на работу? >>>

1.2. Как организовать предварительный медосмотр при приеме на работу? >>>

2. Периодический медицинский осмотр >>>

2.1. Кто должен проходить обязательный периодический медосмотр? >>>

2.2. Как организовать обязательный периодический медосмотр? >>>

3. Внеочередной медицинский осмотр >>>

4. Порядок проведения экспертизы профессиональной пригодности >>>

5. Как организовать психиатрическое освидетельствование работников >>>

6. Обязательные медицинские осмотры перед и после смены (рейса), в течение рабочего дня (смены), перед выполнением отдельных видов работ >>>

В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан за счет собственных средств организовывать проведение (абз. 14 ч. 3 ст. 214, ч. 3, 9 ст. 220 ТК РФ):

- обязательных медицинских осмотров. К ним относятся, в частности, **осмотры предварительные** (при поступлении на работу) и **периодические**, а также **медосмотры**, проводимые в начале, в течение и (или) в конце рабочего дня (смены);

- **обязательных психиатрических освидетельствований** работников;
- **внеочередных медицинских осмотров** работников в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- химико-токсикологических исследований наличия в организмах работников наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

На время прохождения указанных медосмотров, освидетельствований и исследований за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Это следует из [ст. 185](#), [абз. 14 ч. 3 ст. 214](#), [абз. 13 ч. 1 ст. 216](#) ТК РФ.

Работодатель должен беспрепятственно отпускать работников для прохождения медицинских осмотров, а также обеспечивать другие необходимые условия для их своевременного прохождения. Данный вывод следует из совокупности [п. 3 ст. 34](#) Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" (далее - Закон N 52-ФЗ) и [ч. 5 ст. 24](#) Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (далее - Закон N 323-ФЗ).

Ответственность работодателя за допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательного медосмотра, обязательного психиатрического освидетельствования либо при наличии медицинских противопоказаний

Допуск к исполнению трудовых обязанностей работника, который не прошел в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, обязательный медицинский осмотр в начале рабочего дня (смены), обязательное психиатрическое освидетельствование или имеет медицинские противопоказания, может повлечь административное наказание по [ч. 3 ст. 5.27.1](#) КоАП РФ, а именно наложение штрафа:

- на **должностных лиц** и индивидуальных предпринимателей - в размере от 15 до 25 тыс. руб.;
- на юридических лиц - от 110 до 130 тыс. руб.

Оштрафовать могут, например, если допустить к работе без периодического медосмотра любого работника общепита независимо от его трудовой функции. Причем штраф можно получить за каждого работника, которого работодатель допустит к исполнению трудовых обязанностей без обязательного медосмотра ([ч. 2 ст. 220](#) ТК РФ, [п. 21, 22](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45). Полагаем, вывод Пленума Верховного Суда РФ, основанный на норме Трудового кодекса РФ в ранее действовавшей редакции, применим и в настоящее время, так как ее содержание по существу не изменилось.

Полагаем, что названные лица могут быть привлечены к административной ответственности по [ч. 1 ст. 5.27.1](#) КоАП РФ, если вопреки государственным нормативным требованиям охраны труда не организовали проведение иных предусмотренных законом медосмотров. К последним можно, например, отнести обязательный послерейсовый медосмотр водителя, который занят перевозкой пассажиров. Необходимость его проведения следует из [ч. 3 ст. 220](#) ТК РФ, [абз. 4 п. 3 ст. 23](#) Федерального закона от 10.12.1995 N 196-ФЗ.

Увольнение должностного лица, например руководителя организации, не исключает привлечения его к административной ответственности при определенных условиях (п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45).

За повторное **аналогичное правонарушение** может наступить ответственность по **ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ**. Для должностного лица такая ответственность не зависит от того, совершены аналогичные правонарушения по одному месту работы или в разных организациях (п. 8 названного Постановления).

В случае повторного совершения аналогичных правонарушений указанные лица могут быть привлечены к административной ответственности по **ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ**.

Отметим, что за нарушение требований охраны труда в **ст. 143 УК РФ** предусмотрена также уголовная ответственность, привлечение к которой возможно в случаях, когда нарушение, совершенное лицом по неосторожности, повлекло причинение тяжкого вреда здоровью человека, смерть человека, смерть двух или более лиц.

Полагаем, что привлечение работодателя к такой ответственности возможно, в том числе если он допустил работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров или психиатрических освидетельствований, а также при наличии медицинских противопоказаний, в результате чего наступили перечисленные выше последствия. Данный вывод следует из анализа **абз. 15 ч. 3 ст. 214 ТК РФ, ст. 143 УК РФ**.

Кроме того, непроведение обязательных медосмотров или допуск работника к исполнению трудовых обязанностей при наличии медицинских противопоказаний для занятия соответствующей деятельностью могут в отдельных случаях рассматриваться как нарушение санитарного законодательства. Это следует из анализа **абз. 4 п. 1 ст. 2, п. 1 ст. 29, п. 1 ст. 34 Закона N 52-ФЗ**. За такое нарушение установлена административная (в частности, по **ст. 6.3 КоАП РФ**) и уголовная (по **ст. 236 УК РФ**) ответственность (**ст. 55 Закона N 52-ФЗ**).

Должен ли бухгалтер проходить медосмотр?

Должен, если на его рабочем месте по результатам, например, спецоценки условий труда выявлены вредные и (или) опасные производственные **факторы** (к примеру, он работает на персональном компьютере и по результатам спецоценки обнаружено превышение предельно допустимого уровня **электромагнитного поля широкополосного спектра частот**). Такого мнения придерживается Минтруд России (Письма от 27.08.2021 N 15-2/ООГ-2662, от 20.05.2021 N 15-1/В-2116).

1. Медосмотр при поступлении на работу

1.1. Кто должен пройти предварительный медосмотр при приеме на работу?

- См. **Готовое решение**: Как организовать проведение предварительного медицинского осмотра при приеме на работу

1.2. Как организовать предварительный медосмотр при приеме на работу?

- ▶ См. [Готовое решение](#): Как организовать проведение предварительного медицинского осмотра при приеме на работу

Шаг 1. Составить список лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам

- ▶ См. [Готовое решение](#): Как организовать проведение предварительного медицинского осмотра при приеме на работу

Шаг 2. Заключить договор на проведение медосмотров

- ▶ См. материалы:
 - [Готовое решение](#): Как организовать проведение предварительного медицинского осмотра при приеме на работу
 - [Путеводитель по госуслугам для юридических лиц](#): Получение лицензии на осуществление медицинской деятельности

Шаг 3. Как направить на предварительный медицинский осмотр

- ▶ См. материалы:
 - [Готовое решение](#): Как организовать проведение предварительного медицинского осмотра при приеме на работу
 - [Образец заполнения направления на предварительный медосмотр при поступлении на работу](#)
 - [Форма](#): Журнал учета выданных направлений на медицинские осмотры (образец заполнения)

Шаг 4. Получить документы с результатами предварительного медосмотра

- ▶ См. [Готовое решение](#): Как организовать проведение предварительного медицинского осмотра при приеме на работу

Шаг 5. Принять решение по итогам медосмотра (о допуске или недопуске к работе)

- ▶ См. [Готовое решение](#): Как организовать проведение предварительного медицинского осмотра при приеме на работу

Шаг 6. Сообщить в СФР сведения о медосмотре, проведенном при приеме на работу

- ▶ См. [Готовое решение](#): Как организовать проведение предварительного медицинского осмотра при приеме на работу

2. Периодический медицинский осмотр

2.1. Кто должен проходить обязательный периодический медосмотр? >>>

2.2. Как организовать обязательный периодический медосмотр? >>>

2.1. Кто должен проходить обязательный периодический медосмотр?

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров некоторых категорий работников. Это следует из [абз. 14 ч. 3 ст. 214 ТК РФ](#).

Обязательным периодическим медицинским осмотрам в течение трудовой деятельности в соответствии с [ч. 1, 2 ст. 220 ТК РФ](#), [п. 20](#) Порядка проведения медосмотров подлежат следующие работники:

- занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта. [Перечень](#) вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (далее - Перечень), утвержден Приказом Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020;

- организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей;

- выполняющие работы, которые предусмотрены [Приложением](#) к Порядку проведения медосмотров.

Основаниями включить работников в список для прохождения обязательных медосмотров являются ([Письмо](#) Минтруда России N 15-2/10/В-8809, Минздрава России N 28-5/И/2-10974 от 16.07.2021):

- есть вредные условия труда (3 класс), в том числе: подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени), подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени), подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени), подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени). Они определяются по результатам СОУТ;

- на рабочем месте выявлены аллергены, химические вещества, опасные для репродуктивного здоровья, и химические вещества, обладающие остронаправленным действием, а также канцерогены любой природы, аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, которые обладают специфическими эффектами и не могут быть описаны в пределах стандартных процедур нормирования и защита от которых не может быть в полной мере реализована через

установление уровней предельно допустимых концентраций. Наличие таких веществ определяется при проведении СОУТ по результатам идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов или в ходе производственного контроля;

- выполняются работы вне зависимости от класса условий труда на рабочем месте, перечисленных в [разделе VI](#) Перечня, а также работы, перечисленные в [п. п. 23 - 27](#) Приложения к Порядку проведения медосмотров, требующие проведения предварительных и периодических обязательных медосмотров.

Минтруд России разъяснил, что, если на работника влияют вредные и (или) опасные факторы трудового процесса (тяжесть и напряженность труда) и производственной среды (химических, биологических, физических), источниками которых являются производственные процессы, производственное, в том числе технологическое оборудование, обязательные периодические медосмотры нужно проводить (Письма от 04.03.2021 N [15-2/ООГ-581](#), от 05.03.2021 N [15-2/ООГ-600](#)):

- при превышении предельно допустимых концентраций (ПДК) и предельно допустимых уровней (ПДУ) факторов, указанных в [разд. I - V](#) Перечня, на рабочем месте начиная с подкласса условий труда 3.1 и выше;

- при выполнении работ, перечисленных в [разд. VI](#) Перечня, - независимо от класса условий труда на рабочем месте.

Если на рабочем месте присутствуют, например, аллергены, канцерогены любой природы, аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, химические вещества, на которые не разработаны ПДК, то периодические медосмотры следует проводить независимо от класса условий труда (Письма Минтруда России от 04.03.2021 N [15-2/ООГ-581](#), от 05.03.2021 N [15-2/ООГ-600](#)).

Периодичность указанных медосмотров определяется типами воздействующих на работников вредных и (или) опасных производственных факторов либо видами выполняемых работ. Она не должна быть реже указанной в [Приложении](#) к Порядку проведения медосмотров. При этом работники возрасте до 21 года, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, подлежат периодическим медосмотрам ежегодно ([ч. 1 ст. 220 ТК РФ](#), [п. 18](#) Порядка проведения медосмотров).

Например, не реже одного раза в год подлежат медосмотрам работники организаций торговли, общественного питания (на работах, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации) ([п. п. 18, 23](#) Приложения к Порядку проведения медосмотров).

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. 15 ч. 3 ст. 214 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.

Так, допускается уволить работника в связи с отказом пройти обязательный медицинский осмотр. Если работник, имеющий дисциплинарное взыскание, неоднократно не исполнял (без уважительных причин) трудовые обязанности, есть основание его уволить по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Это следует из ч. 1 ст. 192 ТК РФ, пп. "в" п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2.

Обратите внимание: работодатель вправе не более чем на шесть месяцев отложить проведение периодических медосмотров, указанных в **Приложении** к Порядку проведения медосмотров, если в соответствии с Федеральным **законом** от 21.12.1994 N 68-ФЗ "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера" введен режим повышенной готовности или режим ЧС. Исключения составляют два случая (п. 18 Порядка проведения медосмотров):

- медосмотры указаны в п. п. 23 - 27 этого Приложения;
- условия труда работников отнесены к подклассам 3.3 и 3.4 в соответствии с **Законом** о спецоценке.

2.2. Как организовать обязательный периодический медосмотр?

Порядок организации проведения периодических медосмотров может различаться в зависимости от категории лиц, подлежащих данным медосмотрам, от сферы деятельности работодателя, особенностей выполняемой работы.

Так, например, **Порядок** проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах по уничтожению химического оружия, утвержден Приказом Минздрава России от 21.03.2000 N 101 во исполнение абз. 6 ч. 1 ст. 14 Федерального закона от 02.05.1997 N 76-ФЗ "Об уничтожении химического оружия".

Далее рассмотрен порядок организации периодических медосмотров, применяемый в отношении лиц, перечисленных в п. 1 Порядка проведения медосмотров (утв. Приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н).

Полагаем, что этим **Порядком** можно руководствоваться и при направлении на медосмотр работников, которые не названы в упомянутом **пункте**, если для них не определен специальный порядок проведения периодических медосмотров.

С учетом положений указанного **Порядка** организовывать проведение периодических медосмотров целесообразно следующим образом.

Шаг 1. Составить список работников, подлежащих периодическим осмотрам

Периодические медосмотры должны проходить работники, указанные в п. 20 Порядка проведения медосмотров. Речь, в частности, идет о тех, кто работает в организациях общественного питания, детских учреждениях или заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работодателю нужно составить список работников, подлежащих периодическим осмотрам, указав в нем (п. 21 Порядка проведения медосмотров):

- их профессии (должности) согласно штатному расписанию;
- вредные производственные факторы, работы в соответствии с **Приложением** к Порядку проведения медосмотров, а также вредные производственные факторы, установленные в результате спецоценки условий труда.

Если работодатель относится к **определенным** организациям, то список необходимо направить в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по фактическому месту нахождения работодателя. Сделать это нужно не позднее 10 рабочих дней после утверждения списка (п. 22 Порядка проведения медосмотров).

Шаг 2. Заключение договора на проведение периодических медосмотров

Работодателю следует действовать так же, как и в аналогичном **шаге**.

Шаг 3. Составить поименный список работников для периодических медосмотров

Поименные списки работников, подлежащих периодическим осмотрам, формируют на основании ранее составленного **списка работников**. Поименные списки нужны, чтобы медицинская организация разработала календарный план проведения таких осмотров (п. п. 23, 26 Порядка проведения медосмотров).

Составляет и утверждает поименные списки работодатель (его уполномоченный представитель) (п. 24 Порядка проведения медосмотров).

В поименном списке нужно указать (п. 23 Порядка проведения медосмотров):

- фамилию, имя, отчество (при наличии) работника;
- профессию (должность), стаж работы в ней;
- наименование вредных производственных факторов или видов работ;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии).

Утвержденный поименный список необходимо направить в медицинскую организацию, с которой заключен **договор**. Сделать это нужно не позднее чем за два месяца до согласованной с ней даты начала проведения периодического медосмотра. Иной срок может быть установлен договором между работником и работодателем (**п. 24** Порядка проведения медосмотров).

Шаг 4. Ознакомить работников с планом периодического медосмотра

Медицинская организация в срок не позднее 10 рабочих дней с момента получения от работодателя поименного списка и не позднее чем за 14 рабочих дней до согласованной с ним даты начала проведения периодического осмотра составляет на основании этого списка календарный план такого осмотра (**п. 26** Порядка проведения медосмотров).

Данный план согласовывается с работодателем (его представителем) и утверждается руководителем медицинской организации (**п. 26** Порядка проведения медосмотров).

Работодатель должен ознакомить с календарным планом работников, подлежащих периодическому осмотру, не позднее чем за 10 рабочих дней до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения осмотра (**п. 27** Порядка проведения медосмотра).



Рекомендуем знакомить работников с календарным планом письменно (под подпись).

Для этого можно, например, оформить специальный журнал или сделать лист ознакомления в произвольной форме. Наличие такого письменного подтверждения, в частности, не позволит работнику, который уклонился от прохождения медосмотра (не прошел медосмотр по своей вине), обоснованно ссылаться на то, что он не знал о дате проведения медосмотра.



Последствия непрохождения работником по его вине периодического медосмотра

Шаг 5. Оформить направление на периодический медосмотр

Перед проведением периодического медосмотра работодатель (его уполномоченный представитель) обязан выдать работникам, которые подлежат данному осмотру, направление на него. Оно может быть сформировано и в электронном виде с использованием электронных подписей работодателя и работника. Это следует из **п. п. 9, 25** Порядка проведения медосмотров.

Направление оформляется по правилам, предусмотренным **п. 9** Порядка проведения медосмотров (**п. 25** названного Порядка).


Направление на периодический медосмотр заполняется на основании утвержденного работодателем **списка лиц**, подлежащих осмотру (**п. п. 9, 25** Порядка проведения медосмотров).

Документ должен содержать следующую информацию (п. п. 9, 25 Порядка проведения медосмотров):

- сведения о работодателе (наименование, адрес электронной почты, контактный телефон, форма собственности и вид экономической деятельности по ОКВЭД);
- наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН, адрес электронной почты, контактный телефон;
- вид медицинского осмотра (в данном случае - периодический);

Продолжение перечня


- сведения о работнике (фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол);
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);
- наименование должности (профессии) или вида работы;
- вредные и (или) опасные производственные факторы, а также вид работы в соответствии с утвержденным работодателем списком контингента;
- номер полиса ОМС и (или) ДМС.

 [Образец направления](#) на периодический медицинский осмотр.

Направление подписывает уполномоченный представитель работодателя, указав должность, фамилию, инициалы (при наличии) (п. п. 9, 25 Порядка проведения медосмотров).

Направление выдается работнику под подпись (п. п. 9, 25 Порядка проведения медосмотров).

Работодатель (его представитель) обязан организовать учет выданных направлений (бумажных и электронных) (п. п. 9, 25 Порядка проведения медосмотров). Для этих целей рекомендуем вести в организации специальный журнал.

 [Образец журнала](#) учета прохождения медицинских осмотров

При выдаче направления следует проинформировать работника, что для прохождения периодического медосмотра ему следует прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом. С ним работодатель обязан ознакомить работников не позднее чем за 10 рабочих дней до согласованной с медорганизацией даты начала проведения осмотра (п. п. 27, 29 Порядка проведения медосмотров).

Ранее Минтруд России высказывался по вопросу оплаты работнику проезда к месту прохождения медосмотра и проживания там, если медорганизация, в которой организован осмотр, удалена от места нахождения работодателя. По мнению ведомства, в таких случаях

работодатель оплачивает указанные проезд и проживание при условии, что медосмотр проводится в соответствии со [ст. 213](#) ТК РФ (в редакции, [действовавшей](#) до 1 марта 2022 г.) и [Приказом](#) Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н ([действовал](#) до 1 апреля 2021 г.) ([Письмо](#) от 22.01.2020 N 15-2/В-137). Полагаем, что подход, описанный в [Письме](#) Минтруда России, может применяться, если медосмотр проводится согласно [ст. 220](#) ТК РФ и [Приказу](#) Минздрава России от 28.01.2021 N 29н.

В медицинской организации работник должен предъявить следующие документы:

- направление;
- страховое свидетельство СНИЛС или документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в форме электронного документа или на бумажном носителе;
- паспорт или другой удостоверяющий личность документ;
- решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством РФ);
- полис ОМС (ДМС).

Это следует из совокупности положений [п. п. 11, 29](#) Порядка проведения медосмотров.

Шаг 6. Получить документы с результатами периодического медосмотра

По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинская организация оформляет заключение в порядке, установленном [п. 16](#) Порядка проведения медосмотров. В нем, в частности, указывают результаты осмотра: выявлены медицинские противопоказания к работе (с перечнем вредных факторов или видов работ) или нет, какая группа здоровья работника ([п. п. 16, 33](#) указанного Порядка).

Заключение должно быть подписано председателем врачебной комиссии (с указанием фамилии и инициалов) и заверено печатью (при наличии) медорганизации, проводившей медосмотр ([п. п. 16, 33](#) Порядка проведения медосмотров).

Заключение составляется в пяти экземплярах. Один экземпляр не позднее пяти рабочих дней выдается работнику, второй приобщается к его медкарте, которую оформили в организации, проводящей периодический осмотр. По одному экземпляру направляется работодателю, медорганизации, к которой прикреплен работник, и в СФР (по письменному запросу и с письменного согласия работника) ([п. 34](#) Порядка проведения медосмотров).

Для работников, выполняющих определенные [виды работ](#) в сферах деятельности, которые связаны с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения, формируется личная медицинская книжка.

Документ, [как правило](#), создается в электронной форме. По соответствующему заявлению работника такая книжка может быть в установленном порядке выдана в виде документа на бумажном носителе, который подтверждает содержание электронной формы личной

медицинской книжки (п. п. 1, 14 Порядка ведения отчетности, учета и выдачи работникам личных медицинских книжек, в том числе в форме электронного документа, утвержденного Приказом Минздрава России от 18.02.2022 N 90н; далее - Порядок ведения отчетности).

Соответствие медицинской книжки на бумажном носителе ее электронной версии удостоверяется подписью ответственного сотрудника уполномоченного учреждения и печатью учреждения. Указываются дата подписания, должность, фамилия, имя и отчество (при наличии) данного сотрудника (п. 15 Порядка ведения отчетности).

Для формирования медицинской книжки работник обращается (направляется работодателем) в уполномоченные учреждения. Он может обратиться лично или в установленном порядке через личный кабинет в федеральной государственной информационной системе "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)" (п. 7 Порядка ведения отчетности).

Уполномоченное учреждение уведомляет работника, в частности, о том, что электронная медицинская книжка сформирована, в течение одного рабочего дня со дня ее формирования. Работника могут известить по номеру контактного телефона (при наличии) или иным способом (п. 8 Порядка ведения отчетности).

До 1 сентября 2024 г. разрешены выдача и ведение ранее выданных личных медицинских книжек на бумажном носителе, оформленных на бланках и по форме, которые применялись до 1 сентября 2023 г. с внесением сведений в ранее сформированный реестр выданных таких книжек (п. п. 1(1), 2 Приказа Минздрава России от 18.02.2022 N 90н).

Шаг 7. Принять решение по итогам медосмотра (об отстранении, переводе, увольнении)

Если в заключении указаны противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором, работодатель обязан отстранить работника от работы. Это следует из абз. 5 ч. 1 ст. 76, абз. 15 ч. 3 ст. 214 ТК РФ.



Ответственность работодателя за допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательного медосмотра, обязательного психиатрического освидетельствования либо при наличии медицинских противопоказаний

Если в соответствии с выданным в установленном порядке медицинским заключением работник нуждается в переводе на другую работу, то работодатель при наличии письменного согласия работника обязан перевести его на другую имеющуюся работу, не противопоказанную данному лицу по состоянию здоровья. Это следует из ч. 1 ст. 73 ТК РФ.



Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, но при этом от перевода отказывается либо у работодателя отсутствует соответствующая работа,

трудоустройство прекращается по [п. 8 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ.

О том, как действовать работодателю, когда в соответствии с медицинским заключением в переводе на другую работу нуждается руководитель организации, который от перевода отказывается, см. [Перевод руководителя организации на другую должность](#). Отметим, что особенности, предусмотренные в этом случае в отношении руководителя организации, согласно [ч. 4 ст. 73](#) ТК РФ распространяются также на иных работников, перечисленных в [ч. 4](#) указанной нормы, например на руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений.

Шаг 8. Составить заключительный акт по завершении периодического осмотра работников

По итогам проведения периодического медосмотра не позднее чем через 30 дней после его завершения медицинская организация совместно с представителями работодателя и территориальными органами федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, составляет заключительный акт ([п. 45](#) Порядка проведения медосмотров).

Заключительный акт содержит в том числе следующую информацию ([п. 45](#) Порядка проведения медосмотров):

- [список лиц](#), прошедших периодический медицинский осмотр, с указанием пола, даты рождения, структурного подразделения (при наличии), заключения медицинской комиссии;
- [список работников](#), не завершивших периодический медицинский осмотр;
- [список работников](#), не прошедших периодический медицинский осмотр;

Продолжение перечня

- [список лиц](#), у которых предварительно диагностировано профессиональное заболевание, с указанием пола, даты рождения, структурного подразделения (при наличии), профессии (должности), вредных и (или) опасных производственных факторов и работ;
- [результаты](#) выполнения рекомендаций предыдущего заключительного акта;
- [рекомендации](#) работодателю по реализации комплекса оздоровительных мероприятий, включая профилактические и другие мероприятия.

В акте также могут содержаться рекомендации, являющиеся основанием для проведения [внеочередных медосмотров](#) некоторых работников. Это следует из совокупности [п. п. 19, 45](#) Порядка проведения медосмотров.

Заключительный акт подписывается председателем врачебной комиссии и заверяется печатью (при наличии) медицинской организации. Акт составляют (в том числе в электронной форме) в пяти экземплярах, один из которых в течение пяти рабочих дней с даты утверждения направляют работодателю ([п. п. 46, 47](#) Порядка проведения медосмотров).

Шаг 9. Сообщить в СФР сведения о проведенном обязательном периодическом медосмотре

Работодателю следует действовать так же, как в аналогичном [шаге](#) разделе "Предварительный медицинский осмотр" настоящего макета.

3. Внеочередной медицинский осмотр

В случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ и иными федеральными законами, работодатель обязан организовывать за счет собственных средств проведение внеочередных медосмотров работников. При этом за ними сохраняются место работы (должность) и средний заработок на время прохождения медосмотров. Вывод следует из [ч. 3 ст. 214](#), [ст. 215](#), [ч. 1 ст. 216](#) ТК РФ.

В частности, при наличии медицинских рекомендаций и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) внеочередным медосмотрам подлежат следующие работники:

- занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе на подземных работах ([ч. 1 ст. 220](#) ТК РФ);
- занятые на работах, связанных с движением транспорта ([ч. 1 ст. 220](#) ТК РФ);
- работающие в организациях пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организациях и детских учреждениях, а также у некоторых других работодателей. Данный вывод следует из анализа [ч. 1, 2 ст. 220](#) ТК РФ.

Внеочередной медосмотр (обследование) работник проходит (в связи с медицинскими рекомендациями) на основании направления на такой осмотр, которое выдает работодатель. Медицинские рекомендации могут быть даны, например, после нетрудоспособности работника ([п. 19](#) Порядка проведения медосмотров).

4. Порядок проведения экспертизы профессиональной пригодности

[Порядок](#) проведения экспертизы профессиональной пригодности утвержден [Приказом](#) Минздрава России от 05.05.2016 N 282н (далее - Порядок проведения экспертизы профпригодности). Такая экспертиза проводится, если во время предварительного или периодического медосмотра у работника или лица, поступающего на работу, выявлены медицинские противопоказания к отдельным видам работ ([п. 2](#) Порядка проведения экспертизы профпригодности).

Экспертиза организуется в медорганизации (или иной организации), у которой есть лицензия на осуществление такой медицинской деятельности. Для проведения экспертизы создается постоянно действующая врачебная комиссия, председателем которой назначается руководитель медорганизации (его заместитель, руководитель структурного подразделения медорганизации), соответствующий определенным [квалификационным требованиям](#) ([п. п. 3 - 5](#) Порядка проведения экспертизы профпригодности).

Чтобы пройти экспертизу профпригодности, работник (лицо, поступающее на работу) должен представить в медорганизацию (п. 6 Порядка проведения экспертизы профпригодности):

- документ, удостоверяющий личность;
- направление из медорганизации, где проводился обязательный медосмотр, в ходе которого выявлены медицинские противопоказания к отдельным видам работ;
- медицинское заключение по результатам обязательного медосмотра.

Врачебная комиссия рассматривает эти документы в течение 10 рабочих дней со дня, когда их получила медорганизация (п. 7 Порядка проведения экспертизы профпригодности).

На основании результатов обязательного медосмотра врачебная комиссия выносит решение, которое оформляет в виде протокола (п. п. 8, 9 Порядка проведения экспертизы профпригодности).

Решением комиссии работник (лицо, поступающее на работу) может быть признан (п. 8 Порядка проведения экспертизы профпригодности):

- пригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ;
- временно непригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ;
- постоянно непригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ.

Если работник (лицо, поступающее на работу) признан временно непригодным к выполнению отдельных видов работ, комиссия обосновывает данное решение, указывает сроки временной непригодности, дает рекомендации о проведении дополнительных исследований и (или) соответствующего лечения. Окончательное решение комиссия выносит после того, как ей представлены результаты их проведения (п. 8 Порядка проведения экспертизы профпригодности).

Если комиссия на основании документов, представленных работником (лицом, поступающим на работу), не может определить, соответствует ли состояние его здоровья возможности выполнять отдельные виды работ, она выносит решение о назначении необходимых осмотров врачами-специалистами (исследований). Если время их выполнения превышает срок проведения экспертизы, то он продлевается до получения их результатов, но не более чем на 30 рабочих дней. Решение о продлении срока экспертизы комиссия должна обосновать и отразить в протоколе (п. п. 10, 11 Порядка проведения экспертизы профпригодности).

На основании протокола комиссии медработник, который уполномочен на это руководителем медорганизации, оформляет медицинское заключение о пригодности или непригодности работника (лица, поступающего на работу) к выполнению отдельных видов работ. Оно составляется в двух экземплярах по форме, установленной Приложением N 2 к Приказу Минздрава России от 05.05.2016 N 282н. Один экземпляр выдается работнику (лицу, поступающему на работу) для предъявления работодателю, а второй вклеивается в его медицинские документы, оформленные в медорганизации. Такое заключение должно быть оформлено в течение трех рабочих дней со дня вынесения решения врачебной комиссией (п. п.

12 - 14 Порядка проведения экспертизы профпригодности).

5. Как организовать психиатрическое освидетельствование работников

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, которые содержат нормы трудового права, работодатель обязан за счет собственных средств организовывать проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников. На время их прохождения за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок. Данные выводы следуют из [абз. 14 ч. 3 ст. 214, ч. 9 ст. 220 ТК РФ](#).

Так, обязательное психиатрическое освидетельствование проходят работники, которые осуществляют отдельные виды деятельности (например, связанные с движением транспорта). Это следует из [ч. 8 ст. 220 ТК РФ](#) и [п. 1](#) Видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование.

[Порядок](#) прохождения такого освидетельствования, включая его периодичность, утвержден Приказом Минздрава России от 20.05.2022 N 342н (далее - Порядок).

[Виды деятельности](#), при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, также утверждены Приказом Минздрава России от 20.05.2022 N 342н.

Освидетельствование работников, осуществляющих названные виды деятельности, проводится, в частности, при поступлении на работу. Для его прохождения работодатель выдает направление ([п. 4](#) Порядка).

Отметим, что повторное прохождение освидетельствования не требуется, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому он проходил освидетельствование (и с этого момента прошло не более двух лет) и был признан годным к выполнению указанного вида деятельности ([п. 5](#) Порядка).

Если в рамках обязательного медосмотра врач-психиатр выявит лиц с подозрением на наличие медицинских противопоказаний к работам с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также к работам, требующим проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), предполагается провести психиатрическое освидетельствование данных лиц по направлению работодателя (его уполномоченного представителя). На это обратил внимание Минздрав России в [Письме](#) от 20.06.2022 N 30-0/3066769-14500.

Обязательное психиатрическое освидетельствование работника проводится с учетом положений о [добровольности](#) обращения за психиатрической помощью ([ст. ст. 1, 4](#) Закона РФ от 02.07.1992 N 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании"). Соответственно, если работник отказывается пройти освидетельствование, работодатель не вправе принудить его к этому. Вместе с тем в силу [абз. 15 ч. 3 ст. 214, абз. 4 ч. 1 ст. 76 ТК РФ](#) в указанном случае работодатель обязан не допустить работника к исполнению трудовых обязанностей (отстранить от работы). По общему правилу работника отстраняют от работы (не допускают к труду) до тех пор, пока не исчезнет обстоятельство, которое привело к отстранению ([ч. 2 ст. 76 ТК РФ](#)).

Ситуация из практики. Что делать, если работник, отстраненный от работы до прохождения психиатрического освидетельствования, его не проходит? Есть ли предельный срок отстранения?

Предельный срок отстранения от работы не установлен. Работник не может приступить к труду до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения (**ч. 2 ст. 76 ТК РФ**). Работодатель может рассмотреть вопрос об увольнении работника по **п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** в связи с неоднократным неисполнением им без уважительных причин трудовых обязанностей, если имеется неснятое дисциплинарное взыскание ([сайт "Онлайнинспекция.рф"](http://сайт), 2022).

Обязательное психиатрическое освидетельствование работника проводит врачебная комиссия, создаваемая в медорганизации, имеющей лицензию на осуществление медицинской деятельности с указанием работ (услуг) по психиатрическому освидетельствованию. Такие комиссии создаются федеральным органом управления здравоохранением или органом управления здравоохранением субъекта РФ (**ч. 1 ст. 6 Закона РФ от 02.07.1992 N 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании"**, **п. 3 Порядка**).

Для прохождения психиатрического освидетельствования работнику необходимо представить в медорганизацию (**п. 7 Порядка**):

- направление;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (содержащий СНИЛС);
- заключения, выданные по результатам обязательных предварительных и (или) периодических медосмотров, предусмотренных **ст. 220 ТК РФ**, - при наличии;
- паспорт (иной документ, удостоверяющий личность).

В направлении **указываются**:

- дата его формирования;
- наименование работодателя, адрес электронной почты, контактный номер телефона;
- вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;
- наименование медорганизации, фактический адрес ее местонахождения и ОГРН, электронная почта, контактный телефон (при наличии информации);
- фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол работника;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором работник осуществляет отдельный вид (виды) деятельности;
- наименование должности (профессии) работника, направляемого на освидетельствование;
- **вид (виды) деятельности**, осуществляемой работником;

- сведения о заключениях, выданных по результатам обязательных предварительных и (или) периодических медосмотров, предусмотренных [ст. 220](#) ТК РФ (при их наличии);

- дата выдачи направления работнику.

Направление должно быть [подписано](#) работодателем (уполномоченным представителем работодателя) с указанием его должности, фамилии, инициалов. Оно [выдается](#) работнику под подпись.

Если есть техническая возможность, разрешается сформировать электронное направление. В этом случае используются простые электронные подписи работодателя (его уполномоченного представителя) и работника ([п. 6](#) Порядка).

Работодателю (его уполномоченному представителю) следует вести учет выданных направлений, включая сформированные как электронный документ. Это требование установлено [п. 6](#) Порядка.

По итогам освидетельствования врачебная комиссия принимает решение о признании работника пригодным (непригодным вследствие психического расстройства) к осуществлению вида (видов) деятельности, указанного в направлении на освидетельствование ([п. 10](#) Порядка).

Срок освидетельствования работника - не более 20 календарных дней с даты его обращения в медорганизацию ([абз. 1 п. 8](#) Порядка).

После прохождения работником освидетельствования медорганизация оформляет медицинское заключение, в котором отражается, в частности, следующая информация ([п. 12](#) Порядка):

- фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол работника;
- вид (виды) деятельности, осуществляемой работником;
- результаты освидетельствования.

Заключение составляется в трех экземплярах. Один из них не позднее трех рабочих дней со дня принятия врачебной комиссией решения о признании работника пригодным (непригодным) к осуществлению деятельности, указанной в направлении, выдается работнику под подпись. Второй хранится в медицинской организации, в которой проводилось освидетельствование. Третий направляется работодателю (с согласия работника) ([п. 13](#) Порядка). Выдача (передача) заключения в форме [электронного документа](#) с использованием усиленных квалифицированных электронных подписей всех членов врачебной комиссии и его передача работнику и работодателю (с согласия работника) также допустимы.

6. Обязательные медицинские осмотры перед и после смены (рейса), в течение рабочего дня (смены), перед выполнением отдельных видов работ

Для отдельных категорий работников может быть установлено требование об обязательных предсменных (предрейсовых), послесменных (послереисовых) медосмотрах, медосмотрах в течение рабочего дня (смены), медосмотрах перед выполнением отдельных видов работ. Время,

затраченное на такие осмотры, включается в рабочее время (ч. 3 ст. 220 ТК РФ).

Например, рабочий день работника составляет восемь часов (с 07.00 до 16.00 включая часовой обеденный перерыв).

Должность работника предусматривает ежедневный медосмотр в начале смены.

Следовательно, начаться осмотр может в 07.00 и независимо от продолжительности осмотра (10 или 35 минут) работник должен закончить смену в 16.00.

Необходимость таких осмотров может предусматриваться Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ч. 3 ст. 220 ТК РФ).

Определенные виды медосмотров из числа названных должны проходить, например:

- работники, непосредственно занятые на работах, связанных с обслуживанием объектов электроэнергетики (абз. 1 п. 3 ст. 28 Федерального закона от 26.03.2003 N 35-ФЗ). Порядок проведения осмотров утвержден Приказом Минэнерго России от 31.08.2011 N 390 в соответствии с абз. 2 п. 3 ст. 28 Федерального закона от 26.03.2003 N 35-ФЗ и на основании положений абз. 1 п. 1, пп. 4.2.15 п. 4 Положения о министерстве энергетики Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28.05.2008 N 400;

- работники железнодорожного транспорта, которые осуществляют деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой. При этом Перечень их профессий определяет федеральный орган исполнительной власти в области железнодорожного транспорта (п. 3 ст. 25 Федерального закона от 10.01.2003 N 17-ФЗ). Порядок проведения осмотров утвержден Приказом Минтранса России от 27.10.2023 N 355;

- работники, занятые на подземных работах (ч. 2 ст. 330.3 ТК РФ). Порядок проведения осмотров таких работников в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) устанавливает Минздрав России (ч. 5 ст. 330.3 ТК РФ, п. 1 Положения о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 N 608). В настоящее время Приказом Минздрава России от 30.05.2023 N 266н утвержден Порядок и периодичность проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медосмотров, медосмотров в течение рабочего дня (смены), который в части правил проведения предсменных и послесменных медосмотров, а также медосмотров в течение рабочего дня (смены) распространяется в том числе на указанных работников. Кроме того, Приказом Минздрава России от 11.02.2022 N 75н утвержден Порядок проведения обязательных медицинских осмотров до рабочей смены, медицинских осмотров в течение рабочей смены (при необходимости) и медицинских осмотров после рабочей смены (при необходимости) работников, занятых на подземных работах с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче (переработке) угля (горючих сланцев);

- водители транспортных средств (кроме определенных категорий в зависимости от вида медосмотра). Это следует из ч. 1, 3 ст. 220 ТК РФ, абз. 3 - 5 п. 3 ст. 23 Федерального закона от 10.12.1995 N 196-ФЗ. Медосмотры таких работников проводятся в соответствии с Порядком и периодичностью проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены) и перечня включаемых в них исследований (утв. Приказом Минздрава России от 30.05.2023 N 266н). Медосмотры можно проводить, используя медизделия, обеспечивающие автоматизированную

дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья, в соответствии с законодательством в сфере охраны здоровья. Однако медосмотры в этой форме не допускаются в отношении лиц, занятых на работах, связанных с организованной перевозкой групп детей или перевозкой опасных грузов, а также лиц, занятых на работах, связанных с регулярной перевозкой пассажиров в междугороднем сообщении по маршрутам протяженностью от 300 км (абз. 6 п. 3 ст. 23 Федерального закона от 10.12.1995 N 196-ФЗ, п. 1 указанного Порядка). Особенности проведения медицинских осмотров с использованием таких медицинских изделий утверждены Постановлением Правительства РФ от 30.05.2023 N 866.
