

НОВЫЙ ПОРЯДОК МЕДОСМОТРОВ НА БЛИЖАЙШИЕ ШЕСТЬ ЛЕТ. ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ И КАК ЭТО ОТРАЗИТСЯ НА РАБОТЕ

ФОНД РАЗВИТИЯ ДЕТСКИХ ЛАГЕРЕЙ

Что изменилось?

С 2021 года изменили правила проведения медосмотра у работников на основании приказа Минздрава от 28.01.2021 № 29н. Они будут действовать в течение шести лет.

**НАПОМНЮ РАНЕЕ ДЕЙСТВОВАЛ ПРИКАЗ
МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ № 302-Н**

ЧТО МЫ СЕГОДНЯ РАЗБЕРЕМ?

- Как пройти медосмотр по новому закону?
- Каких врачей проходят работники при медосмотре?
- Положение о медицинских осмотрах ?
- Что включает медкомиссия для работников?
- Требования к прохождению медицинских осмотров?

КАКИЕ НОВВЕЛЫ ПОЯВИЛИСЬ В НОВОМ ЗАКОНЕ?

Всего можно выделить семь главных нововведений.

!!! Ознакомьте с ними сотрудников, которых назначили ответственными за организацию медосмотров.

Это необходимо сделать для того, чтобы правильно организовать профилактический осмотр работников и заполнить документы в соответствии с новыми требованиями.

Медицинский осмотр объединили с первым этапом диспансеризации.

Теперь организации отдыха и оздоровления детей вправе организовать первый этап диспансеризации или профилактический осмотр для своих работников. Результаты лягут в основу предварительного или периодического осмотра и позволят сократить расходы за счет обследований, которые проводят по полисам ОМС.

Направлять работников на медосмотр надо только по СОУТ.

По новым правилам отправить работника на медосмотр можно только по результатам СОУТ. Раньше обследования назначали по результатам лабораторных исследований и на основании эксплуатационной документации на оборудование.

Можно учитывать результаты прошлых медосмотров.

Результаты медосмотра действительны при условии, что с момента последнего обследования прошло не больше одного года. Если в учреждении есть сотрудники, которые работают по совместительству, они могут принести данные о прохождении медосмотра с основного места работы. Информацию о диспансеризации поликлиника запрашивает самостоятельно в результате электронного обмена данными. Отправить запрос следует до начала медосмотра.

ВНИМАНИЕ!!!

При этом врачи имеют право не учитывать результаты прошлых медосмотров. Например, если в результате обследования выявили признаки заболеваний, которые требуют повторной диагностики.

Работников обязали иметь при себе полис ОМС.

Наряду с направлением из образовательной организации при прохождении медосмотра работник дополнительно должен предоставить полис обязательного медицинского страхования. Раньше такого требования не было.

Закрепили возможность обмениваться электронными документами.

Получить результаты предыдущих исследований, оформить направления на медосмотр и заключения после него можно в электронном виде. Но при условии, что у работодателя и работника есть электронные подписи.

Медосмотр могут проводить мобильные бригады.

Еще одно новшество, которое поможет сэкономить время. Периодический осмотр вправе проводить мобильная бригада врачей-специалистов медорганизации. Перед началом осмотра работникам достаточно пройти только диагностические исследования.

Появилось дополнительное основание для внеочередного медосмотра.

Направить работника на такой осмотр можно на основании медицинских показаний после болезни. Если врач после больничного направил работника на медосмотр, то образовательная организация обязана его организовать. До этого основанием служили показания после очередного медосмотра.

К СВЕДЕНИЮ

Данные о медосмотрах внесут в единую информационную систему

С 31 октября 2021 года вступили в силу поправки в [закон](#) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения». Теперь все санитарные данные внесут в федеральную информационную систему (ФГИС). В том числе новая система сохранит информацию обо всех предварительных и периодических медосмотрах. Факт прохождения медосмотра достаточно подтвердить медкнижкой работника в бумажном или электронном формате (Федеральный закон от 21.07.2021 № 52-ФЗ).

**МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ РАБОТНИКОВ С 2021
ГОДА: КТО ДОЛЖЕН ПРОХОДИТЬ, КАК ЧАСТО
И В КАКИХ ЦЕЛЯХ — НОВЫЙ ПРИКАЗ 29Н**

РАЗБЕРЕМСЯ ЕЩЕ РАЗ!!!

С 1 апреля 2021 года действует новый порядок медосмотров при трудоустройстве (приказ Минздрава [от 28.01.21 № 29н](#)). Согласно порядку, некоторые категории сотрудников по-прежнему должны проходить медосмотры как перед трудоустройством, так и в период работы. А на работодателя возложены обязанности организовать и оплатить такие медосмотры, а также отследить их результаты. Кроме того, он должен передать данные о медосмотрах в ФСС.

Новый приказ по медосмотрам 29н

С 1 апреля 2021 года вступил в силу новый порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников. Он утвержден приказом Минздрава от 28.01.21 № 29н, и будет действовать до 1 апреля 2027 года (далее — Порядок № 29н).

Виды медицинских осмотров работников

Трудовое законодательство выделяет три вида медосмотров.

1. **Предварительные.** Их проходят при поступлении на работу, еще до заключения [трудового договора](#).
2. **Периодические.** Они проводятся с определенной частотой в период работы. К этой категории обследований относятся также медицинские осмотры в начале и в конце рабочего дня (смены). Их устанавливают для некоторых категорий работников (например, для водителей).
3. **Внеочередные.** Они необходимы при наличии соответствующих медицинских рекомендаций (ч. 1 ст. [213](#) ТК РФ). Такие рекомендации могут быть даны, например, после болезни работника или по результатам регулярного медосмотра (п. 19 Порядка № 29н).

Для чего необходимо проходить медицинские осмотры

Цель любого медосмотра — определить пригодность человека для выполнения поручаемой ему работы и предупредить профзаболевания путем выявления их на начальной стадии. Также медосмотры нужны, чтобы установить медицинские противопоказания к осуществлению отдельных видов работ и обнаружить ранние признаки воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников. На основе этих данных формируются группы риска развития профессиональных заболеваний.

ВАЖНО

Работодатель не вправе допускать к выполнению трудовых обязанностей сотрудников, не прошедших обязательный медосмотр (ст. 76 ТК РФ).

А ЕЩЕ!!!

Еще одно назначение медосмотра — обеспечение охраны здоровья населения, предупреждение возникновения и распространения заболеваний. В частности, с этой целью обследуются педагоги, медицинские работники, работники привлечённые к работе с детьми, работники предприятий общепита и других организаций, указанных в части 2 статьи [213](#) ТК РФ.

Основания для медосмотров сотрудников

Такие основания перечислены в статьях [213](#), [298](#) и [324](#) ТК РФ и в пункте 20 Порядка № 29н. Так, в обязательном порядке проходят медосмотры работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений.

Также медосмотры предусмотрены для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах и работах, связанных с движением транспорта. Перечень таких вредных и (или) опасных производственных факторов, а также работ, при выполнении которых проводятся медосмотры, утвержден приказом Минтруда и Минздрава [от 31.12.20 № 988н/1420н](#).

А ЕЩЕ?

Помимо тех, кто занят на работах, указанных в Перечне, проходить медосмотры должны сотрудники, выполняющие работы, предусмотренные Приложением к Порядку № 29н. В частности, в этом Приложении перечислены работы на высоте; работы, связанные с техобслуживанием электроустановок или оборудования под давлением; и др.

ВНИМАНИЕ

Лица в возрасте до 18 лет могут поступить на работу (вне зависимости от ее вида) только после предварительного медосмотра. В дальнейшем, до достижения совершеннолетия, они обязаны проходить ежегодные медосмотры (ст. [266](#) ТК РФ).

Кто должен проходить предварительный медицинский осмотр

При определении категорий лиц, которых можно взять на работу только при наличии медицинского заключения, нужно ориентироваться на указанные выше критерии. Так, до оформления трудового договора показаться врачам обязаны все работники в возрасте до 18 лет, а также лица, поступающие на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включая подземные работы (ст. 69, ч. 1 ст. 213, ч. 1 ст. [330.3](#) ТК РФ). Перечень таких факторов и работ приведен в упомянутом приказе № 988н/1420н. Также они перечислены в Приложении к Порядку № 29н.

Пройти медосмотр перед подписанием трудового договора придется и тем, кто претендует на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств (ч. 1 ст. [213](#), ч. 2 ст. [328](#) ТК РФ).

ДАЛЕЕ

Следующая категория работников, для которых предусмотрены обязательные предварительные медосмотры, — лица, принимаемые на работу в организации пищевой промышленности, общепита и торговли, водопроводных сооружений, медицинские организации и детские учреждения (ч. 2 ст. [213](#) ТК РФ).

Еще один случай, когда претендента на трудоустройство нужно направить к врачу, связан с планируемой работой вахтовым методом (ст. [298](#) ТК РФ).

И, наконец, последнее упоминание в Трудовом кодексе предварительного медосмотра касается лиц, привлекаемых на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, если эти лица переезжают туда из других регионов (ст. [324](#) ТК РФ).

ВАЖНО

Медосмотр, пройденный в период деятельности в другой организации или при обстоятельствах, не связанных с трудоустройством, не может заменить предварительный медосмотр при приеме на работу (письмо Госинспекции труда в г. Москве от 12.02.20 № 77/10-3961-20-ОБ/18-1299).

Порядок проведения предварительных медосмотров. Пошаговая инструкция

Можно выделить три стадии проведения такого медосмотра.

На первой — предварительной — составляется список поступающих на работу лиц, для которых обязателен медосмотр. Этот список носит обобщенный, а не поименный характер: в нем указываются должности (профессии) или работы, при поступлении на которые нужно иметь медицинское заключение, и соответствующие вредные производственные факторы (п. 9 и 10 Порядка № 29н).

ДАЛЕЕ

С учетом этого списка работодатель заключает договор на проведение медосмотров с медицинским учреждением (последний абз. п. 12.4 и п. 14 Порядка № 29н). Здесь заметим, что проводить медосмотры может любая медицинская организация, имеющая соответствующую лицензию (п. 4 Порядка № 29н).

Второй этап

Вторая стадия — непосредственно проведение медосмотра. Она начинается с выдачи работодателем лицу, поступающему на работу, направления на медосмотр (п. 8 и 9 Порядка № 29н). В направлении нужно указать целый ряд сведений. А именно: информацию о работодателе (наименование, адрес электронной почты, контактный телефон, форму собственности и код по ОКВЭД) и его структурном подразделении, если таковое имеется; данные о медорганизации (фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН, электронную почту, контактный телефон); вид медосмотра (предварительный); сведения о лице, поступающем на работу (фамилию, имя, отчество (при наличии), дату рождения и пол); наименование должности (профессии) или вида работы, а также вредные и (или) опасные производственные факторы (заполняется в соответствии с утвержденным на первой стадии списком); номер полиса ОМС и (или) ДМС.

СОВЕТ

Рекомендуем дополнительно сообщить работнику в письменной форме (например, указать в справке), что для прохождения медосмотра необходимы:

- направление;
- паспорт;
- СНИЛС;
- полис ОМС или ДМС.

ВНИМАНИЕ!!! Направление подписывается уполномоченным представителем работодателя. Указываются должность и ФИО этого лица (п. 9 Порядка № 29н). Сведения о выданном направлении заносятся в специальный журнал или иную форму учета, которую ведет работодатель.

РЕЗУЛЬТАТ!!!

С этим направлением, а также комплектом личных документов (паспорт, СНИЛС, полис) кандидат на работу отправляется в медицинское учреждение для прохождения комиссии. По ее результатам оформляется заключение в трех экземплярах. Один из них получает сам будущий работник, второй остается в медорганизации и приобщается к амбулаторной карте, а третий направляется работодателю (п. 15 и 17 Порядка № 29н).

ВНИМАНИЕ

В ряде случаев данные о прохождении медосмотра заносятся в личную медицинскую книжку (п. 5 ст. [34](#) Федерального закона от 30.03.99 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»). К примеру, такой документ выдается работникам организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды; воспитанием и обучением детей; коммунальным и бытовым обслуживанием населения. Личная медицинская книжка работника должна содержать печать организации Роспотребнадзора, выдавшей ее, и подпись владельца. Медкнижка хранится у работодателя.

ТРЕТИЙ ЭТАП

На третьей стадии работодатель принимает решение по итогам медосмотра и оформляет соответствующую документацию. Если в медицинском заключении указаны противопоказания для выполнения работы по определенной должности, профессии или для выполнения определенного вида работы, работодатель не может допустить кандидата к соответствующей работе. А значит, нужно отказать соискателю в заключении трудового договора. Аналогичным образом следует поступить, если по результатам медосмотра выдана справка о необходимости дополнительного медобследования (п. 14 Порядка № 29н).

Если же противопоказаний нет, то с кандидатом оформляется трудовой договор. А информацию о проведенном медосмотре нужно включить в состав 4-ФСС (таблица 5). Эти сведения будут учтены при расчете скидок и надбавок к страховому тарифу по взносам на «травматизм».

Как провести периодический медосмотр работников: пошаговая инструкция

В этом случае на предварительной стадии работодатель также сначала составляет обобщенный список работников, которые обязаны посетить медкомиссию (п. 20 Порядка № 29н). На основании этого списка заключается договор с медицинской организацией.

Потом формируется второй, уже поименный, список работников, направляемых на медосмотр (п. 24 Порядка № 29н). В нем указываются данные о каждом работнике: ФИО, профессия или должность, стаж работы в компании, повод для медосмотра (вредные факторы) и структурное подразделение организации, если таковое имеется (п. 23 Порядка № 29н).

ДАЛЕЕ

Поименный список не позднее чем за два месяца до согласованной в договоре даты начала проведения периодического медосмотра направляется в медорганизацию. На основе этого списка формируется календарный план-график медосмотров (п. 24 и 26 Порядка № 29н). Подготовленный медучреждением план-график согласовывается с работодателем и утверждается руководителем медорганизации (п. 26 Порядка № 29н). С утвержденным планом нужно ознакомить всех указанных в нем работников не позднее чем за 10 рабочих дней до согласованной даты начала проведения осмотра (п. 27 Порядка № 29н).

ВНИМАНИЕ

На этом подготовительная стадия заканчивается и начинается основной этап проведения медосмотра. Так же, как и в случае с предварительным медосмотром, работодатель выдает работникам (под подпись) соответствующие направления (п. 9 и 25 Порядка № 29н), а сведения о них вносит в журнал учета.

ВАЖНО

Необходимо проинформировать работника, что для прохождения периодического медосмотра надо прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом. Если эта медорганизация удалена от места нахождения работодателя, последний оплачивает проезд и проживание сотрудника в месте проведения медосмотра (письмо Минтруда [от 22.01.20 № 15-2/В-137](#)).

С данным направлением и личными документами (паспорт, СНИЛС, полис) работник посещает медучреждение и проходит комиссию. По результатам обследования составляется медзаключение. Один экземпляр передается работодателю.

На последнем этапе работодатель принимает организационные решения по итогам медосмотра. Так, если в заключении указаны противопоказания для выполнения определенной работы, следует незамедлительно отстранить сотрудника от такой деятельности. Отстранение оформляется приказом или распоряжением.

ИСКЛЮЧЕНИЕ

В медзаклучении может быть сказано, что работник нуждается в переводе на другую работу. Документы на перевод оформляются только при наличии письменного согласия работника. Если работник не готов сменить вид деятельности, либо в компании нет подходящей вакансии, уволить его можно лишь в том случае, если в соответствии с медицинским заключением он нуждается во временном переводе на срок более 4-х месяцев или в постоянном переводе. В такой ситуации трудовой договор прекращается на основании пункта 8 части 1 статьи [77](#) ТК РФ. Если же установленный врачами срок перевода составляет менее 4 месяцев, то уволить по данному основанию работника, не согласного на перевод, нельзя. Необходимо отстранить его от неподходящей по медпоказаниям работы на весь указанный в заключении срок перевода. Зарплата за этот период не выплачивается.

ИТОГ

Если же противопоказаний не выявлено, отдельных организационных решений не принимается, и сотрудник продолжает выполнять свою трудовую функцию.

Завершается этот этап тем, что медорганизация составляет специальный заключительный акт. Он содержит данные о лицах, прошедших медосмотр, не прошедших медосмотр и не завершивших его. Также в акте указываются сведения о тех работниках, которым предварительно диагностировано профессиональное заболевание. Наконец, в этом документе даются рекомендации работодателю по реализации комплекса оздоровительных мероприятий.

ВАЖНО

Указанный акт может содержать рекомендации, являющиеся основанием для проведения внеочередных медосмотров работников (п. 19 и 45 Порядка № 29н).

После завершения всей процедуры данные о проведенном периодическом медосмотре включаются в форму 4-ФСС.

Расходы на прохождение работниками медосмотра

Такие расходы всегда несет работодатель. При этом Порядок № 29н предусматривает, что медосмотры проводятся исключительно на основании договора, который работодатель заключил с медорганизацией, и по направлению, выданному в рамках этого договора. Это следует из последнего абзаца пункта 12.4 и пункта 14 Порядка № 29н.

В связи с этим практика прохождения работниками медосмотров за свой счет с последующей компенсацией расходов может стать поводом для привлечения работодателя к ответственности за нарушение трудового законодательства. Также есть большая вероятность, что ИФНС «снимет» соответствующие расходы. Кроме того, на данную компенсацию придется начислить страховые взносы (письмо ФНС [от 27.01.20 № БС-4-11/1082@](#)). Заметим, что компаниям удастся отстоять в суде право не платить взносы с сумм возмещения работникам расходов на медосмотр.

Последствия отсутствия медицинского осмотра

Если работник отказался пройти медосмотр или уклонился от обследования (в т.ч. не завершил необходимые исследования и осмотры), работодатель не вправе допустить его к работе. В этом случае сотрудник отстраняется от работы на весь период до момента прохождения медосмотра. Заработная плата на это время не сохраняется (ст. [76](#) ТК РФ).

Также отказ пройти обязательный медицинский осмотр может стать поводом для применения дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения (п. 1 ст. [192](#) ТК РФ). Кроме того, имеющего дисциплинарное взыскание работника, который неоднократно не исполнял без уважительных причин трудовые обязанности, можно уволить по пункту 5 части 1 статьи [81](#) ТК РФ (подп. «в» п. 35 постановления Пленума Верховного суда от 17.03.04 № 2).

Если же обследование должен был пройти кандидат на работу, но он этого не сделал, то данный факт является препятствием для оформления трудового договора. Такому претенденту нужно отказать в трудоустройстве (ст. [69](#) ТК РФ).

ВНИМАНИЕ

Допуск к работе сотрудника, который не прошел обязательный предварительный или периодический медосмотр, является административным правонарушением. За него предусмотрена ответственность в виде штрафа: на юрлиц — от 110 000 до 130 000 руб., на ИП-работодателя и на должностных лиц организации — от 15 000 до 25 000 руб. (ч. 3 ст. [5.27.1](#) КоАП).

ПОДВЕДЕМ ВАЖНЫЕ ИТОГИ!!!

- За 2 месяца до даты начала проведения периодических МО вам нужно предоставить поименный список в лечебное заведение (п. 24).
- В течение 10 дней медицинское учреждение разрабатывает календарный план проведения периодического медосмотра и передают его вам на согласование (п. 26).
- Не менее чем за 14 дней до начала проведения медосмотров календарный план должен быть согласован и утвержден (п.26).
- Не позднее чем за 10 дней до даты проведения медосмотров персонал должен быть ознакомлен с календарным планом, лучше это делать приказом по учреждению с указанием периода проведения медосмотра и списка сотрудников, которые подлежат прохождению периодического медосмотра.

ЕЩЕ!!!

Начиная с 1 апреля 2021 года, список работников, подлежащих периодическому медосмотру, нужно направлять не позднее 10 рабочих дней в территориальный Роспотребнадзор ([п.22 Приказа №29н](#)).

Но не все, а только определенный перечень организаций, который должен направлять списки. Это организации, которые проходят медосмотр в целях охраны здоровья населения предупреждения возникновения и распространения заболеваний. Если просто сказать, это те, кто получает и оформляет медкнижки.

КОНТРОЛЬ В 10 ШАГОВ

1. Составьте список работников, которые должны пройти плановый медосмотр. Укажите должности сотрудников и кандидатов в соответствии со штатным расписанием, а также стаж, как того требует новый Порядок.
2. Направьте список в территориальный орган Роспотребнадзора. Документ направьте по месту нахождения организации в течение десяти рабочих дней с момента утверждения.
3. Заключите договор с медорганизацией на проведение медосмотров. У организации должна быть лицензия на проведение предварительных и периодических медосмотров. Форма собственности значения не имеет.
4. Составьте поименные списки работников. В документе, помимо данных сотрудника, укажите наименование структурного подразделения, вредные производственные факторы или виды работ.

ДАЛЕЕ

5. Направьте поименные списки в медорганизацию. Списки необходимо отправить за два месяца до начала медосмотра.
6. Календарный план. За две недели до согласованной даты медосмотра медицинская организация направит план в вашу организацию.
7. Ознакомьте работников с календарным планом. Попросите ответственного ознакомить работников с планом минимум за 10 рабочих дней до начала медосмотра.
8. Выдайте направления на медосмотр. Требования к содержанию направления установлены новым Порядком. Сотрудник должен получить документ под подпись.
9. Получите документы по итогам медосмотра. Медорганизация предоставит заключение в течение месяца. По результатам осмотра примите решение о допуске сотрудников к работе.
10. Занесите результаты в медицинские книжки работников. Укажите результаты всех пройденных медосмотров: периодического, предварительного и внеочередного.

Чек лист

ЧЕК-ЛИСТ

для руководителя

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ

Как организовать медосмотр за 10 шагов

- Составьте список работников, которые должны пройти плановый медосмотр.** Укажите должности сотрудников и кандидатов в соответствии со штатным расписанием, а также стаж, как того требует новый Порядок.
- Направьте список в территориальный орган Роспотребнадзора.** Документ направьте по месту нахождения образовательной организации в течение десяти рабочих дней с момента утверждения.
- Заключите договор с медорганизацией на проведение медосмотров.** У организации должна быть лицензия на проведение предварительных и периодических медосмотров. Форма собственности значения не имеет.
- Составьте поименные списки работников.** В документе, помимо данных сотрудника, укажите наименование структурного подразделения, вредные производственные факторы или виды работ.
- Направьте поименные списки в медорганизацию.** Списки необходимо отправить за два месяца до начала медосмотра.
- Согласуйте и утвердите календарный план.** За две недели до согласованной даты медосмотра медицинская организация направит план в детский сад или школу.
- Ознакомьте работников с календарным планом.** Попросите ответственного ознакомить работников с планом минимум за 10 рабочих дней до начала медосмотра.
- Выдайте направления на медосмотр.** Требования к содержанию направления установлены новым Порядком. Сотрудник должен получить документ под подпись.
- Получите документы по итогам медосмотра.** Медорганизация предоставит заключение в течение месяца. По результатам осмотра примите решение о допуске сотрудников к работе.
- Занесите результаты в медицинские книжки работников.** Укажите результаты всех пройденных медосмотров: периодического, предварительного и внеочередного.

Что взять с собой на медосмотр

- Направление, которое выдал работодатель
- СНИЛС
- Паспорт
- Полис обязательного или добровольного медицинского страхования
- Справку о психиатрическом освидетельствовании
- Выписку из медкарты с результатами диспансеризации, которым не больше года

Чек-лист

ПАМЯТКА

для работника

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ

Что взять с собой на медосмотр

- Направление, которое выдал работодатель
- СНИЛС
- Паспорт
- Полис обязательного или добровольного медицинского страхования
- Справку о психиатрическом освидетельствовании*
- Выписку из медкарты с результатами диспансеризации, которым не больше года**



Пройти медосмотр - обязанность работника (ст. 21, 214 ТК). Если откажетесь, работодатель вправе отстранить вас от работы без сохранения заработной платы, привлечь к дисциплинарной ответственности, а за повторный отказ уволить (ст. 76, 81 ТК).

На время прохождения медосмотра за вами сохраняют место работы и средний заработок (ст. 185, 212, 219 ТК). Если не пройдете обследование по вине работодателя, время отстранения от работы оплатят как за простой: не менее 2/3 средней зарплаты (ст. 76, 157 ТК).

* Психиатрическое освидетельствование проходят не все работники. Возьмите справку в случае, если работодатель направлял вас на обследование и вы его прошли. Если нет — справка вам не нужна.

** Выписку можно взять в медорганизации по месту жительства. Если вы проходили диспансеризацию меньше года назад, ее результаты могут лечь, и проходить медосмотр не понадобится. Брать и предоставлять выписку необязательно — это ваше право, а не обязанность.

ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ

В соответствии с требованиями [части восьмой ст. 220](#) ТК РФ, работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. [Порядок](#) прохождения такого освидетельствования, его периодичность, а также [виды деятельности](#), при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, устанавливаются Минздравом РФ.

Соответствующий [Приказ](#) Минздрава РФ от 20.05.2022 N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование" вступил в силу 1 сентября 2022 г. и действует до 1 сентября 2028 г.

К видам деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, относятся ([приложение N 2](#) к приказу. N 342н):

8. Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

9. Деятельность по присмотру и уходу за детьми.

ВУАЖНО!!!

Минздрав России в своем письме от 12.08.2022 N 30-7/3105 дал разъяснения некоторых аспектов прохождения психиатрических освидетельствований отдельных категорий работников. Как пояснили в ведомстве, виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование (приложение N 2 к приказу Минздрава России от 20.05.2022 N 342н) содержат педагогическую деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, деятельность по присмотру и уходу за детьми.

Понятие "педагогическая деятельность" законодательством непосредственно не определено. Под педагогической деятельностью обычно понимается деятельность лиц с особым статусом - педагогических работников, имеющих определенное образование и стаж, которые состоят в трудовых, служебных отношениях с образовательной организацией и выполняют обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации деятельности по реализации образовательных программ. Это следует из положений [статьи 331](#) Трудового кодекса и [пунктов 17, 18, 21 ч. 1 ст. 2](#) Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Учитывая, что [приказ](#) Минздрава от 20.05.2022 N 342н издан в соответствии со [ст. 220](#) ТК РФ, определяющей работника в качестве субъекта правоотношений, виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, относятся к работникам, выполняющим определенный вид деятельности (трудовые обязанности), а не к виду деятельности организации.

Желаю всем удачи!!!!

