

Утверждаю
Директор ГАПОУ СО СККИ

Д.В. Мельникова

Приказ №69 от 12.05.2014

ПОЛОЖЕНИЕ о медицинском осмотре работников колледжа

Медицинские осмотры работников – это лечебно-профилактические мероприятия, проводимые в целях выявления нарушений состояния здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

В зависимости от частоты проведения медицинские осмотры работников можно классифицировать следующим образом:

1. Предварительные медицинские осмотры.

Первый медицинский осмотр, связанный с установлением трудовых отношений, работники, не достигшие возраста 18 лет, а также некоторые иные категории работников, должны пройти еще до заключения трудового договора (либо в кратчайшие сроки после его заключения). Данный вид медосмотра является предварительным, так как предшествует началу выполнения трудовых функций. Без прохождения потенциальным работником данного вида осмотра и предоставления соответствующих документов по его результатам работодатель не вправе допускать такого работника к выполнению трудовых функций (статья 76 ТК РФ).

Обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра установлена статьей 69 ТК РФ, согласно которой его должны проходить несовершеннолетние работники (не достигшие возраста 18 лет), а также иные категории работников, в частности, работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта (статья 213 ТК РФ). Подробный перечень вредных и опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры, а также порядок проведения таких осмотров установлен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н (далее – Приказ №302н).

Прохождение предварительного медицинского осмотра работниками всегда имеет своей целью выявление соответствия здоровья работника поручаемой работе, что необходимо в интересах:

- а) работника, так как он заинтересован в работе, которая не противопоказана ему по состоянию здоровья, не является слишком тяжелой для него;
- б) работодателя, так как он заинтересован в привлечении работников, здоровье которых позволяет соблюдать и увеличивать нормы выработки;
- в) третьих лиц, состояние здоровья которых может зависеть от состояния здоровья работников обслуживающей их организации (например, клиенты организаций общественного питания, лечебно-профилактических и детских учреждений и т.д.).

В связи с тем, что медицинский осмотр называется предварительным (то есть предшествует работе), однако проводится он в отношении работников (то есть лиц, состоящих в трудовых отношениях), возникает спорная ситуация: когда должно быть выдано направление на предварительный медицинский осмотр – до или после заключения трудового договора?

Ввиду того, что медицинский осмотр должен быть предварительным, он должен проводиться до непосредственного допуска работника к работе. Следовательно, если работодатель не направил будущего работника на предварительный медицинский осмотр до заключения трудового договора, обязанность по организации такого осмотра сохраняется за ним и после заключения трудового договора, причем работодатель не должен допускать работника к выполнению работы до тех пор, пока работник не пройдет предварительный медицинский осмотр с последующим предоставлением работодателю результатов такого осмотра.

В случае, если результатом медицинского осмотра явилось заключение об отсутствии у работника противопоказаний к работе, на которую он принят (или претендует), работодатель может заключить с ним трудовой договор (если трудовой договор не был заключен до проведения медицинского осмотра) и допустить работника к работе.

Если в результате медицинского осмотра у претендента на работу выявлены противопоказания к выполнению такой работы, работодатель вправе отказать в заключении трудового договора,

причем такой отказ будет признан обоснованным (это подтверждается определением Верховного суда Российской Федерации от 14 ноября 2007 года №83-Г07-7, в котором суд разъяснил, что отказ в приеме на работу по причине имеющихся у претендента на работу медицинских противопоказаний к такой работе является обоснованным и обжалованию не подлежит).

В случае, если в результате проведения предварительного медицинского осмотра после заключения трудового договора у работника будут выявлены противопоказания к работе, для выполнения которой он был принят, работодатель может расторгнуть трудовой договор на основании пункта 11 части первой статьи 77 ТК РФ: «нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы». Положения указанного пункта более подробно раскрываются статьей 84 ТК РФ «Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора». В соответствии с абзацем 3 части первой статьи 84 ТК РФ, трудовой договор прекращается в случае заключения трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в надлежащем порядке.

В случаях, предусмотренных частью первой статьи 84 ТК РФ (в том числе и расторжение трудового договора в связи с наличием у работника медицинских противопоказаний), трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Если работник отказывается от предложенных ему вариантов перевода на другую работу, трудовой договор прекращается на основании пункта 11 части первой статьи 77 ТК РФ.

Наиболее рациональным для работодателя будет направлять работника на предварительный медицинский осмотр именно до, а не после заключения с ним трудового договора. Это позволит снизить риск наступления обязанности работодателя выплатить несостоявшемуся работнику заработную плату и выходное пособие, а также избежать споров по поводу законности и обоснованности увольнения.

2. Периодические медицинские осмотры.

Лица, для которых установлена обязанность проходить предварительный медицинский осмотр при поступлении на работу, должны также проходить медосмотры в течение всего периода работы по соответствующей должности. Это нужно для подтверждения пригодности работника для работы в соответствующей должности, а также для своевременного выявления развития профессиональных заболеваний.

Здоровье человека определяется как состояние полного физического, душевного и социального благополучия. Это состояние является весьма динамичным, его показатели могут изменяться в зависимости от множества факторов. Периодические медицинские осмотры позволяют выявить динамические изменения в состоянии здоровья работников, возникшие вследствие воздействия факторов, обусловленных спецификой определенной работы, а также возникшие вне зависимости от выполняемой работы. Своевременное обнаружение признаков ухудшения здоровья работника во многих случаях снижает риск развития профессионального заболевания, так как позволяет вовремя принять надлежащие меры по восстановлению здоровья работника. Обнаружение не связанного с работой ухудшения здоровья работника также является положительной практикой, так как влечет за собой своевременное проведение лечебных мероприятий, что позволяет сохранить здоровье и трудоспособность граждан в течение наиболее длительного срока.

Периодичность медицинских осмотров устанавливается законодательством в зависимости от вида поручаемой работнику работы. Конкретные периоды для проведения осмотров установлены Приказом №302н. Данный документ помимо периодов проведения профилактических осмотров для каждой категории работников устанавливает перечень врачей-специалистов, которые обязательно должны принимать участие в медосмотре, определяет виды медицинских исследований (лабораторных и функциональных), подлежащих проведению, а также приводит дополнительный перечень медицинских противопоказаний к определенным видам работ (в дополнение к общим медицинским противопоказаниям).

В рассматриваемой категории медосмотров можно выделить подвид, который условно можно назвать постоянными медицинскими осмотрами. Это медицинские осмотры, подлежащие

проведению наиболее часто – каждый раз перед началом работы (предрейсовые, предсменные осмотры и т.п.). Необходимость проведения столь частых медицинских освидетельствований обусловлена работой с источниками повышенной опасности, требующей наибольшей внимательности. В частности, постоянным медицинским осмотрам должны подвергаться водители транспортных средств. Порядок проведения таких осмотров, именуемых предрейсовыми ввиду необходимости их проведения перед каждым отправлением работника на рейс, определяется в соответствии с Письмом Минздрава РФ от 21 августа 2003 года №2510/9468-03-32 «О предрейсовых медицинских осмотрах водителей транспортных средств». Основной задачей предрейсовых медицинских осмотров является выявление у водителей признаков различных заболеваний, признаков употребления алкоголя, наркотиков, запрещенных лекарственных препаратов, остаточных явлений алкогольной интоксикации (похмельного синдрома), утомления. В случае выявления указанных признаков водители не допускаются к управлению транспортными средствами.

Итак, периодические медицинские осмотры проводятся со следующими целями:

- подтверждение соответствия состояния здоровья работника выполняемой работе (подтверждение способности работника выполнять трудовые функции);
- своевременное выявление профессиональных заболеваний, а также общих заболеваний, препятствующих выполнению поручаемой работы, с последующим проведением соответствующих лечебных мероприятий.

3. Внеочередные медицинские осмотры.

Согласно статье 219 ТК РФ каждый работник имеет право на внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

Данная категория медицинских осмотров менее прочих урегулирована законодательством. Это обусловлено самой сутью внеочередных медицинских осмотров – внеочередные, то есть их периодичность не установлена никакими нормативно-правовыми актами. Такие осмотры могут проводиться как по инициативе работников (по их жалобам на ухудшение самочувствия), так и по инициативе работодателей при наличии подозрения на ухудшение состояния здоровья работника. Опубликовано в журнале "Налоговый вестник" №12, 2009

Организация медицинских осмотров работников

Порядок проведения медицинских осмотров работников утвержден Приказом №302н.

Предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся лечебно-профилактическими учреждениями (организациями) с любой формой собственности, имеющими соответствующую лицензию и сертификат, на основании заключенных с работодателем договоров об оказании медицинских услуг.

Приказ №302н определяет перечень врачей-специалистов, участие которых необходимо при проведении медицинского осмотра. При определении перечня врачей учитываются вредные и опасные производственные факторы, воздействующие на работника, и связанные с ними возможные заболевания. Так, например, работникам, в трудовые обязанности которых входит перемещение тяжелых предметов вручную, необходимо один раз в два года проходить медицинский осмотр в лечебно-профилактическом учреждении (далее – ЛПУ), а также один раз в пять лет проходить медосмотр в центре профпатологии (пункт 6.1.1 Приложения №1 к Приказу №90). В качестве болезней, возникновение которых возможно в связи с перемещением тяжестей, указаны хронические заболевания периферической нервной системы, выраженное варикозное расширение вен нижних конечностей, тромбофлебит, грыжи, выпадение прямой кишки и другие. Работник должен пройти осмотр у невропатолога, хирурга, терапевта, по показаниям – у уролога. Работодатель, в обязанности которого входит организация и оплата медосмотров работников, может обеспечить прохождение работниками осмотра по расширенной программе с участием большего числа врачей-специалистов, заключив соответствующее соглашение с медицинской организацией. С одной стороны, это повлечет дополнительные расходы компании, однако с другой – позволит сохранить здоровье и, следовательно, трудоспособность работников на более длительное время, предупредить развитие болезней, ведь состояние здоровья работников может измениться в худшую сторону и вне зависимости от производственных факторов.

При необходимости проведения дополнительных исследований, выходящих за рамки возможностей данного ЛПУ, лечащий врач ЛПУ решает вопрос о привлечении иных специалистов или учреждений здравоохранения.

Во исполнение своей обязанности по организации медицинских осмотров работодатель должен определить перечень работников (указываются должности по штатному расписанию), для которых прохождение какого-либо из видов медосмотра является обязательным. Если в компании работодателя имеется профсоюзная организация, составленный перечень согласуется с ней, после чего направляется в территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) для утверждения. В перечне, помимо профессий и должностей, указываются опасные, вредные вещества и производственные факторы, которым подвергаются (или могут быть подвергнуты) перечисленные работники. Перечень работников, подлежащих направлению на медицинский осмотр, действует один год и должен быть утвержден не позднее 1 декабря предшествующего года. Утвержденный перечень направляется за 2 месяца до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров.

Медицинская организация на основании полученного от работодателя поименного списка работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, утверждает совместно с работодателем календарный план проведения медицинских осмотров.

Направление на медицинский осмотр, а также перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов, оказывающих воздействие на работника, выдаются работодателем на руки работнику (освидетельствуемому) для предоставления лечащему врачу ЛПУ, проводящего медосмотр. Форма направления не утверждена на законодательном уровне, однако можно выделить необходимые данные, которые должны быть включены в направление: номер и дата выдачи направления, наименование работодателя, фамилия, имя, отчество и год рождения работника, должность (профессия), место работы (цех, участок, отдел и т.п.) и соответствующие негативные производственные факторы. Также в направлении следует указать ЛПУ, в которое направляется работник, а также врачей-специалистов, участие которых требуется при проведении осмотра.

Основным лицом, проводящим предварительные и периодические медицинские осмотры, является лечащий врач ЛПУ, оказывающего медицинскую помощь.

Лечащим врачом может быть врач-терапевт здравпункта, цехового или территориального участка или врач общей практики (семейный врач).

Данные медицинского обследования заносятся в амбулаторную медицинскую карту. Каждый врач, принимающий участие в освидетельствовании, дает свое заключение о профессиональной пригодности и при показаниях намечает необходимые лечебно-оздоровительные мероприятия. На отдельный лист выносятся данные профессионального маршрута работника (предприятие, цех, участок, профессия, стаж, вредные, опасные вещества и производственные факторы) и окончательное заключение о соответствии состояния здоровья поручаемой работе или иное заключение (о временном или постоянном переводе на другую работу). При изменении трудовой деятельности в лист вносятся уточнения и дополнения.

Работникам, прошедшим предварительный или периодический медицинский осмотр и признанным годными к работе с вредными, опасными веществами и производственными факторами, выдается соответствующее заключение, подписанное лечащим врачом и скрепленное печатью ЛПУ. В случае индивидуального допуска в указанное заключение вносятся данные об обязательном пользовании протезом, слуховым аппаратом, очками и т.д.

Работникам, которым противопоказана работа с вредными, опасными веществами и производственными факторами или в конфликтных случаях, выдается заключение клинико-экспертной комиссии (КЭК) на руки и копия пересылается в трехдневный срок работодателю, выдавшему направление.

Работникам, прошедшим предварительный или периодический медицинский осмотр, при переводе на другую работу с аналогичными условиями труда и производственными факторами, необходимые документы оформляются лечащим врачом на основании данных предыдущего осмотра, повторный медицинский осмотр осуществляется в установленные сроки.

При необходимости периодические медицинские осмотры могут проводиться в условиях центра профпатологии (в консультативной поликлинике либо стационаре) с выдачей заключения по результатам обследования и годности к профессиональной деятельности. Для некоторых категорий работников необходимость их направления в центр профпатологии установлена Приложением №1

к Приказу №90 (например, как было указано выше, работники, труд которых связан с перемещением тяжестей, должны проходить медосмотр в центре профпатологии один раз в пять лет).

В случае, если при проведении периодического медицинского осмотра возникают подозрения на наличие у работника профессионального заболевания, медицинская организация направляет его в установленном порядке в центр профпатологии на экспертизу связи заболевания с профессией. Приказ №90 устанавливает порядок установления связи заболевания с профессией.

В случаях установления признаков профессионального заболевания у работника при прохождении им медицинского осмотра либо при обращении он направляется лечащим врачом, руководителем ЛПУ или профпатологом (в зависимости от организации, врачи которой проводили медосмотр) в установленном порядке в центр профпатологии для специального обследования с целью уточнения диагноза и установления связи заболевания с профессиональной деятельностью. Центр профпатологии при установлении связи заболевания с профессией составляет медицинское заключение и в 3-дневный срок направляет соответствующее извещение в территориальный орган Роспотребнадзора, работодателю, страховщику и в медицинскую организацию, направившую работника.

Работник, у которого установлен диагноз профессионального заболевания, центром профпатологии направляется с соответствующим заключением в медицинскую организацию по месту жительства, которая оформляет документы для представления на медико-социальную экспертизу.

Согласно Приказу №90, особо сложные экспертные вопросы установления связи заболевания с профессией рассматриваются Федеральным Центром профпатологии - НИИ медицины труда РАМН и Федеральным экспертным советом. Однако следует иметь в виду, что Федеральный Центр профпатологии был сначала переименован в Центр профпатологии Минздрава России⁶, а позже упразднен⁷. Федеральный экспертный совет, также поименованный в Приказе №90 в качестве органа, рассматривающего особо сложные экспертные вопросы установления связи заболевания с профессией, существует и в настоящее время и, согласно Приказу Росздрава №3958, осуществляет свою работу во взаимодействии с Федеральным центром профпатологии Федерального государственного учреждения «Национальный медико-хирургический Центр имени Н.И. Пирогова Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию» (далее - Федеральный центр профпатологии), окружными центрами профпатологии, клиниками профильных научно-исследовательских институтов, исполнительными органами Фонда социального страхования РФ, учреждениями службы медико-социальной экспертизы и др. Исходя из изложенного в данном документе, можно сделать вывод, что функции упраздненного Федерального центра профпатологии в настоящее время осуществляет Федеральный центр профпатологии ФГУ «Национальный медико-хирургический Центр имени Н.И. Пирогова». Уточнение или подтверждение диагноза инфекционного или паразитарного заболевания проводится врачами-инфекционистами или другими специалистами по профилю патологии в инфекционных стационарах. Установление связи инфекционного или паразитарного заболевания с профессиональной деятельностью проводится в установленном порядке с обязательным участием врача-инфекциониста и эпидемиолога. Основным документом, подтверждающим профессиональный характер заражения инфекционным или паразитарным заболеванием, служит карта эпидемиологического обследования.

Все лица с выявленными профессиональными заболеваниями либо отклонениями в состоянии здоровья, которые можно связать с профессиональным фактором, должны находиться на диспансерном наблюдении у лечащего врача или врача - специалиста по профилю заболевания, либо у врача-профпатолога.

Заключение медицинской комиссии и результаты медицинского осмотра, как предварительного, так и периодического, а также выписка из амбулаторной карты работника вносятся в карту предварительных и периодических медицинских осмотров. Медицинская организация совместно с территориальными органами Роспотребнадзора и представителем работодателя обобщает результаты проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров работников и составляет заключительный акт по его итогам в четырех экземплярах. Заключительный акт в течение 30 дней должен быть представлен медицинской организацией работодателю, территориальному органу Роспотребнадзора и центру профпатологии. Работник информируется о результатах пройденного им медицинского осмотра.

Основными участниками отношений по организации медосмотров являются ЛПУ, врачи-специалисты которого проводят медицинское освидетельствование, работодатель и работник. Для каждого из участников данных отношений предусмотрен определенный вид ответственности за несоблюдение установленных правил проведения медицинского осмотра. Медицинская организация в лице лечащего врача несет административную и юридическую ответственность за качество медицинского осмотра и обоснованность заключений, проведение необходимого диспансерного наблюдения и оздоровления пациента, в случае выявления общих заболеваний или отклонений в состоянии его здоровья, направление пациента, в случае необходимости, в Центр профпатологии или иное специализированное медицинское учреждение для проведения медицинской экспертизы и дополнительных диагностических, лечебных и реабилитационных мероприятий. К ЛПУ и лечащему врачу применимы в зависимости от допущенных нарушений все виды ответственности: гражданско-правовая (установленная договором оказания медицинских услуг, а также Гражданским кодексом РФ), административная, дисциплинарная (применима к врачу ЛПУ).

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

В свою очередь работодатель несет ответственность за допуск к работе лиц, не прошедших предварительный или периодический осмотр, либо не допущенных к работе по медицинским показаниям. Административная ответственность работодателя установлена статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ). Данная норма является общей, она устанавливает ответственность за нарушение трудового законодательства, не конкретизируя размер ответственности за определенные нарушения. В соответствии со статьей 5.27 КоАП РФ нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 000 до 5 000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 000 до 5 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток. Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет. Конкретный размер штрафа (или применение другого вида административной ответственности) устанавливается инспектором труда по результатам проверки соблюдения работодателем трудового законодательства с учетом всех выявленных нарушений.

В заключение следует отметить, что обязанность организовать и оплатить медицинские осмотры имеется не только у работодателей, но также и у руководителей высших и средних учебных заведений, а также профтехучилищ, курсов, школ по профессиональной подготовке. Эти учреждения направляют на предварительные медицинские осмотры абитуриентов в случаях, если по окончании они по роду своей деятельности будут подвергаться воздействию вредных, опасных веществ и производственных факторов. Таким образом, подготовка к работе с вредными или опасными условиями труда начинается еще до начала обучения работе, связанной с этими условиями.