Практика в помощь: что учесть при организации медосмотров сотрудников

Работодателям часто приходится направлять персонал на обязательные медосмотры. Обзор поможет разобраться, в отношении кого нужно проводить обследование и кто его оплачивает. Также расскажем, когда медосмотр может стать поводом отстранить сотрудника от работы или привлечь его к дисциплинарной ответственности.

Кого направлять на медосмотр?

Единого списка работ, при выполнении которых у сотрудников нужно проверять здоровье, нет. Необходимость прохождения медосмотров может быть закреплена в ТК РФ и других нормативных актах, в частности в перечне факторов и списке работ, при которых проводятся предварительные и периодические медосмотры. Рассмотрим наиболее спорные виды работ.

Работники, за которыми закреплен автомобиль организации.

Предрейсовые и послерейсовые медосмотры нужно проводить не только в отношении водителей, но и иных сотрудников, чья работа связана с вождением. Так, ВС РФ поддержал штраф за допуск торгового представителя к работе без медосмотра. В его должностной инструкции установили обязанность посещать клиентов по вверенному маршруту. Также он значился водителем в путевых листах автомобиля организации.

В другой ситуации работодателю удалось оспорить предписание, которым ГИТ обязала организацию проводить медосмотры менеджера по продажам. Он сослался на то, что в штатном расписании нет должности водителя, а управление служебной машиной является льготой для отдельных сотрудников. Мосгорсуд эти доводы принял.

Персонал, трудящийся за компьютерами.

Минтруд и ВС РФ считают, что сотрудники, которые не менее половины рабочего времени проводят за монитором, должны проверять здоровье независимо от условий труда. Роструд и Роспотребнадзор полагают: медосмотры при работе за компьютерами нужны, только если выявлены вредные или опасные условия труда. В любом случае лучше направлять персонал на обследование, пока это требование не отменят.

Сотрудники организаций торговли.

ВС РФ признал, что нужно направлять на предварительные и периодические медосмотры всех работников организаций торговли. При этом неважно, имеют ли они непосредственное отношение к реализации продуктов или занимаются, например, административной деятельностью. Иной позиции придерживается Роспотребнадзор.

За чей счет проводить медосмотр.

Оплачивать поход к врачам должен работодатель. Необходимо заключать договор с медицинской организацией на проведение медосмотров и давать работнику направление. Сотрудник оплатил обследование сам — компенсируйте ему расходы. Иначе придется выплатить проценты за несвоевременное возмещение затрат на медосмотр.

Отказ соискателю в трудоустройстве не поможет сэкономить на предварительном медосмотре. Если кандидат оплатил обследование сам, его расходы придется возместить.

Когда сотрудника можно отстранить от работы и когда это делать опасно.

Работодатель обязан отстранять всех, кто не прошел медосмотр или имеет противопоказания к работе. Практика показывает, что также можно не допускать к работе сотрудника, который:

- отказался от медосмотра из-за того, что вредные условия труда, выявленные в результате спецоценки, не зафиксированы в трудовом договоре;

- прошел обследование не полностью (например, сдал все анализы, кроме флюорографии);

прошел медосмотр не в той медорганизации, с которой работодатель заключил договор.

Не стоит отстранять работника, если:

он не прошел медосмотр из-за того, что ему не выдали направление;

в медицинском заключении есть ошибки (например, нет подписи председателя врачебной комиссии); выявленные противопоказания не мешают выполнять работу по должности.