



ПАМЯТКА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

ДИСПАНСЕРИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ

Диспансеризация работников — это комплекс мероприятий, включающий профилактический медосмотр и дополнительные методы обследований для оценки состояния здоровья человека, в том числе определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения.

Порядок проведения диспансеризации утверждён приказом Минздрава России от 27.04.2021 №404н.

ВАЖНО: положения ТК РФ распространяются только на лиц, с которыми заключены трудовые контракты. Исполнителям, работающим по гражданско-правовым договорам, оплачиваемые дни диспансеризации не предоставляют.

Количество дней, предоставляемых в течение года для прохождения диспансеризации, предусмотренной законодательством в сфере охраны здоровья, зависит от возраста работника.

Периодичность прохождения диспансеризации и длительность освобождения от работы для её прохождения зависят от возраста работника (ст. 185.1 ТК РФ):

- работники в возрасте от 18 до 39 лет — на 1 рабочий день 1 раз в 3 года;
- работники, достигшие возраста 40 лет (кроме работников предпенсионного возраста и работающих пенсионеров), — на 1 рабочий день 1 раз в год;
- работники предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления пенсионного возраста), а также работники, получающие пенсию по старости или за выслугу лет, — на 2 рабочих дня 1 раз в год. (ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ)

Определить, является ли работник предпенсионером, в общем случае можно с помощью таблицы Минтруда России (Приложение к Письму от 18.12.2018 N 21-2/10/П-9349). Если работник относится к тем, кто претендует на досрочное назначение пенсии по старости, нужно учитывать дополнительные условия.

Работодатель может уточнить сведения о работниках предпенсионного возраста и пенсионерах в СФР. Для этого необходимо заключить соглашение с отделением этого Фонда (Информационное письмо ПФР от 18.12.2018 N АД-25-24/25310, ФНПР от 17.12.2018 N 101-114/231). Отнесение работника к предпенсионером можно подтвердить справкой, которую выдает территориальный орган СФР (Письмо Минтруда России от 24.12.2018 N 16-1/10/П-9611).

ВАЖНО: диспансеризация по общему правилу — **право работника**, принудить его к прохождению диспансеризации и привлечь к дисциплинарной ответственности за отказ от её прохождения нельзя. Прохождение диспансеризации является обязательным только в случаях, установленных законодательством РФ.

Чтобы **предоставить рабочий день** для прохождения диспансеризации:

- получите письменное заявление от работника;
- проверьте, имеет ли право данный работник на предоставление выходного дня (выходных дней) для прохождения диспансеризации в текущем году;
- согласуйте с учетом производственной возможности день (дни) отсутствия работника;
- оформите распорядительный акт (например, приказ). Законодательство этого не требует, однако Роструд рекомендует издать такой приказ, чтобы упорядочить документооборот организации и избежать разногласий с работниками и контролирующими органами (ознакомьте с приказом работника и его непосредственного руководителя);
- передайте приказ в отдел кадров и бухгалтерию.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ НОРМЫ

ПЕРИОДИЧНОСТЬ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДИСПАНСЕРИЗАЦИИ

ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Рабочий день (дни) для прохождения диспансеризации **оплатите в размере среднего заработка**. Рассчитайте его в порядке, предусмотренном Положением о средней заработной плате. Также на этот период необходимо сохранить за сотрудником место работы. Данные обязанности установлены ч. 1 - 3 ст. 185.1 ТК РФ.

Средний заработок за время прохождения диспансеризации нужно выплатить одновременно с зарплатой. При этом средний заработок сохраняется из расчета 8-часового рабочего дня. Если его продолжительность больше 8 часов, оставшиеся часы работник должен отработать в последующий период с учетом соблюдения годовой нормы рабочего времени. В учетном периоде норма рабочего времени за каждый день отсутствия на работе уменьшается на 8 часов. При суммированном учете рабочего времени (дни) прохождения диспансеризации не учитывается в нормах рабочего времени. В то же время ведомство указало: если работник проходит диспансеризацию в свой выходной день, средний заработок не сохраняется, так как это не предусмотрено Трудовым кодексом РФ (Письма Минтруда России от 02.09.2020 N 14-2/ООГ-14195, от 25.09.2019 N 14-2/ООГ-6492, от 01.10.2020 N 14-2/ООГ-15552).

Отсутствие работника **отразите в таблице учета рабочего времени**. Буквенный и цифровой коды для данного случая нормативно не определены. Вы вправе самостоятельно установить формы первичных учетных документов, в том числе таблиц учета рабочего времени (ч. 4 ст. 9 Закона N 402-ФЗ). Если разработаны собственные формы, внесите в них дополнение. Если используются унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплате, то утвердите форму с учетом нового кода (Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 13.05.2019 N 77/10-14773-19-ОБ).

Например, для отражения в таблице дня (дней) для диспансеризации можно использовать буквенный код "Д" и цифровой "40".

ВАЖНО: Работодатель вправе потребовать от сотрудника подтверждения о прохождении диспансеризации, запросив соответствующую справку из медицинской организации, но только если соответствующая норма зафиксирована в локальных нормативных актах компании. При этом информации о состоянии здоровья работника в справке быть не должно — только факт посещения медицинского учреждения с целью прохождения диспансеризации (ч. 5 ст. 185.1 ТК РФ).

Если работодатель не предоставит работнику день (дни) для прохождения диспансеризации, то его могут привлечь к ответственности по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ:

- должностному лицу грозит предупреждение или штраф от 1 000 до 5 000 руб. (за повторное нарушение - штраф от 10 000 до 20 000 руб., дисквалификация на один - три года);
- организации-работодателю - предупреждение или штраф от 30 000 до 50 000 руб. (за повторное нарушение - штраф от 50 000 до 70 000 руб.).

За отказ в предоставлении дней для прохождения диспансеризации предусмотрены штрафы по ст. 5.27 КоАП РФ.

ВАЖНО: положения ТК РФ распространяются только на лиц, с которыми заключены трудовые контракты. Исполнителям, работающим по гражданско-правовым договорам, оплачиваемые дни диспансеризации не предоставляют.

КОНТАКТЫ

Информация подготовлена отделом труда Комитета по экономике администрации городского округа муниципального образования – «город Тулун».

Работодатели и специалисты организаций и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность на территории города Тулуна могут обратиться за консультациями по вопросам охраны труда по адресу: г. Тулун, ул. Ленина, 99 (каб. №6) по телефону: 8(39530) 41-0-56 (эл.адрес: ohranatruda@tulunadm.ru).