# Принимаем сотрудников на работу: кого обязательно отправлять на медосмотр

Следует ли всех сотрудников, принимаемых во вновь создаваемую организацию, направлять на обязательный предварительный медицинский осмотр? Какие возможны санкции за прием на работу сотрудников без медосмотра?

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 69 ТК РФ). В частности, в силу части первой и части второй ст. 213 ТК РФ обязаны проходить указанные осмотры работники:

- занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах);

- на работах, связанных с движением транспорта;

- работники организаций пищевой промышленности;

- общественного питания;

- торговли;

- водопроводных сооружений;

- медицинских организаций;

- детских учреждений;

- некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

При этом вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Так, Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утверждены приказом Министерства здравоохранения социального развития России от 12.04.2011 N 302н (далее - Приказ N 302н).

В силу п. 19 Порядка проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного Приказом N 302н (далее - Порядок), периодические осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам (далее - поименные списки) с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы в соответствии с Перечнем факторов и Перечнем работ.

Как следует из названного пункта Порядка, в указанные списки включаются работники:

а) подвергающиеся воздействию вредных производственных факторов, указанных в Перечне факторов;

б) подвергающиеся воздействию вредных производственных факторов, наличие которых установлено по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (с 1 января 2014 года по результатам специальной оценки условий труда), проведенной в установленном порядке;

в) подвергающиеся воздействию вредных производственных факторов, установленных по результатам лабораторных исследований и испытаний, полученных в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля, а также установленных из эксплуатационной, технологической и иной документации на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности;

г) выполняющие работы, предусмотренные Перечнем работ.

Таким образом, работодатель обязан проводить предварительные медицинские осмотры работников при заключении трудового договора во всех поименованных выше случаях.

В частности, для выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и решения вопроса о том, какие именно работники Вашей организации обязаны проходить обязательные медицинские осмотры и с какой периодичностью, необходимо провести специальную оценку условий труда (п. 5 ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ)), проведение которой в силу части второй ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить.

Согласно ч. 2 ст. 3 Закона N 426-ФЗ по результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. При этом критерии классификации условий труда на рабочем месте устанавливаются методикой проведения специальной оценки условий труда, которая утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 9 ст. 14, ч. 3 ст. 8 Закона N 426-ФЗ). Методика проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 N 33н.

При этом специальная оценка условий труда не проводится только в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями (ч. 3 ст. 3 Закона N 426-ФЗ). В силу ч. 4 ст. 8 Закона N 426-ФЗ специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено этим же федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении данной оценки. В то же время при вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест специальная оценка условий труда должна быть проведена в течение шести месяцев (п. 1 ч. 1, ч. 2 ст. 17 Закона N 426-ФЗ).

При этом ещё раз обратим внимание, что независимо от результатов аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), работодатель обязан составить поименные списки работников, подлежащих периодическим и предварительным медицинским осмотрам в соответствии с Перечнем факторов и Перечнем работ, и проводить такие осмотры на основании этого списка. Поскольку предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу, работодателем (п. 7 Порядка), соответственно, указанный список должен быть составлен работодателем до момента приема сотрудников, подлежащих обязательному медицинскому осмотру на работу.

С 1 января 2015 года устанавливается административная ответственность работодателя и его должностных лиц за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров уже по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ (в редакции Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ), которая предусматривает наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 15 000 до 25 000 тысяч рублей; на юридических лиц - от 110 000 до 130 000 рублей. Непроведение медицинских осмотров работников в случае, если их проведение было необходимо, также образует состав административного правонарушения, предусмотренного ст. 6.3 КоАП РФ, за которое предусмотрено наказание в виде предупреждения, административного штрафа на должностных лиц - от 500 до 1000 рублей; на юридических лиц - от 10 000 до 20 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

В заключение отметим, что проведение органами государственного контроля (надзора) или органами муниципального контроля плановой проверки, в том числе с целью установления фактического соблюдения работодателем требований законодательства о проведении в необходимых случаях медицинских осмотров работников, возможно только по истечении трех лет со дня государственной регистрации юридического лица, индивидуального предпринимателя (ч. 2, ч. 8 ст. 9 Федерального закона от 26.12.2008 N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля").