## Диспансеризация: обязанности работодателя в вопросах и ответах

Диспансеризация представляет собой комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медосмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения) и осуществляемых в отношении определенных групп населения (ч. 4 ст. 46 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

Диспансеризация проводится 1 раз в 3 года, и пройти ее можно в течение того года, когда вам исполнилось или исполнится: 18, 21, 24, 27, 30, 33, 36, 39 лет. Если вам 40 и более лет, диспансеризацию можете проходить ежегодно. Если вашего возраста нет в списке для диспансеризации и вы не относитесь к льготным категориям, вы все равно можете обратиться в поликлинику и пройти профилактический медосмотр. Он также проводится для раннего выявления заболеваний и факторов риска их развития, но в отличие от диспансеризации включает меньший объем обследований. Для прохождения диспансеризации обращайтесь в регистратуру Советской районной больницы, врачебные амбулатории, фельдшерско-акушерские пункты района.

**Каковы трудовые гарантии работникам при прохождении диспансеризации?**

При прохождении диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ). Для лиц в возрасте 40 лет и старше, а также для предпенсионеров и пенсионеров предусмотрены повышенные гарантии в части предоставления дней для прохождения диспансеризации.

**Каковы гарантии при прохождении диспансеризации для работников в возрасте 40 лет и старше?**

Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ).

**Сколько дней для прохождения диспансеризации могут использовать предпенсионеры и пенсионеры?**

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ).

**Надо ли принимать отдельные локальные нормативные акты для закрепления права работников на освобождение от работы?**

Нет, специально этого не требуется, однако урегулировать некоторые проблемные вопросы в локальном нормативном акте организации все-таки следует – например, установить обязанность работников предоставлять работодателю справки из медорганизаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. Также можно определить порядок согласования дня освобождения от работы, закрепить требования к оформлению его предоставления и т. п. Делать это путем принятия отдельного локального нормативного акта или путем внесения корректировок в уже действующие акты (например, в правила внутреннего трудового распорядка) – выбор самого работодателя.

**Нужно ли отражать гарантии, предоставляемые работникам в связи с прохождением диспансеризации, в трудовом договоре?**

Нет, этого не требуется.

**Надо ли работодателю издавать приказ об освобождении работника от работы на время прохождения диспансеризации?**

Да, хоть законодательно такой обязанности не установлено, Роструд рекомендует издать соответствующий приказ. Это позволит не только упорядочить документооборот организации, но и избавит от возможных разногласий с работниками и контролирующими органами.

**За сколько дней до дня освобождения от работы для прохождения диспансеризации нужно принимать от работника заявление?**

Требования по сроку уведомления работодателя о намерении воспользоваться гарантией, предусмотренной ст. 185.1 ТК РФ, работодатель может урегулировать в локальном нормативном акте. В частности, в правилах внутреннего трудового распорядка можно указать, что работник должен подать письменное заявление о предоставлении дня (дней) для прохождения диспансеризации не позднее, чем за три рабочих дня до прохождения диспансеризации.

**Обязан ли работодатель предоставить работнику дни для прохождения диспансеризации, если работник не обращался к нему с письменным заявлением?**

Нет, прохождение диспансеризации осуществляется только по волеизъявлению гражданина, поэтому если работник сам не изъявит желание воспользоваться днями для прохождения диспансеризации, работодатель не должен предоставлять ему такие дни.

**Нужно ли устанавливать в локальном нормативном акте организации обязанность работников предоставить работодателю справки медорганизаций о прохождении диспансеризации в день освобождения от работы?**

Да, ст. 185.1 ТК РФ предусматривает возможность работодателя урегулировать этот вопрос в локальном нормативном акте организации. Поскольку работники не могут использовать день, предоставленный для прохождения диспансеризации, в личных целях, для контроля целевого использования этого дня целесообразно закрепить в локальном нормативном акте организации обязанность работника предоставить работодателю справку из медорганизации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в день освобождения от работы.

**Как отразить освобождение работника от работы для прохождения диспансеризации в табеле учета рабочего времени?**

Специальных правил отражения не установлено. Если работодатель использует унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплате, то можно утвердить форму с учетом нового кода. Например, для отражения в табеле дня (дней) для диспансеризации можно использовать буквенный код «Д» и цифровой «40». Если же используются формы, разработанные самим работодателем, то в них целесообразно внести дополнение.

**Может ли работодатель отказать работнику в прохождении диспансеризации, если в текущем году работник по возрасту не должен ее проходить?**

Ответ на этот вопрос зависит от того, проходил ли работник диспансеризацию по возрасту ранее или нет. С одной стороны, трудовые гарантии работнику предоставляются только в случае прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (ст. 185.1 ТК РФ). А так как годом прохождения диспансеризации считается календарный год, в котором гражданин достигает соответствующего возраста, то работодатель может ориентироваться на них. Однако в том случае, если работник не проходил диспансеризацию при достижении установленного возраста ранее (например, в возрасте 18-19 лет не проходил, а в возрасте 20 лет собрался ее пройти), то он имеет право на освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. В этом случае работодатель обязан обеспечить реализацию этого права по заявлению работника (Письмо Минтруда России от 1 октября 2020 г. № 14-2/ООГ-15567). Напомним, по общему правилу, диспансеризация для граждан проводится один раз в три года.

**Обязан ли работодатель проверять факт прохождения диспансеризации новым работником по предыдущему месту его работы?**

Нет, обязанность проверять факта прохождения работником диспансеризации работодателем Трудовым кодексом РФ не предусмотрена. При поступлении на новую работу предусмотренный ст. 185.1 ТК РФ период использования дня освобождения от работы для диспансеризации начинает течь заново, поэтому работодатель должен предоставить соответствующую гарантию без учета того, использовал ли ее работник по предыдущему месту работы или нет. Хотя вопрос учета предоставленных работнику дней освобождения от работы для диспансеризации по предыдущему месту работы не запрещено урегулировать в локальных нормативных актах. Также работодатель может определить, имеется ли у работника право на прохождение диспансеризации в текущем году, соотнеся его возраст с возрастом, соответствующим возрасту проведения диспансеризации в текущем году (письма Минтруда России от 8 сентября 2020 г. № 14-2/ООГ-14583, от 8 сентября 2020 г. № 14-2/ООГ-14582, от 8 сентября 2020 г. № 14-2/ООГ-14524).

**Учитываются ли дни прохождения диспансеризации при определении нормы рабочего времени для работников с суммированным учетом рабочего времени?**

Нет, дни прохождения диспансеризации относятся к периодам, когда работник фактически не работает, поэтому они не учитываются при определении нормы рабочего времени для работников с суммированным учетом рабочего времени. При предоставлении работнику дня (дней) для прохождения диспансеризации норма рабочего времени в учетном периоде за каждый день отсутствия на работе уменьшается на 8 часов (письма Минтруда России от 2 сентября 2020 г. № 14-2/ООГ-14195, от 1 октября 2020 г. № 14-2/ООГ-15552).

**Учитываются ли расходы, связанные с проведением диспансеризации, при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций?**

По действующему законодательству в перечень расходов на оплату труда входят в том числе расходы на оплату времени, связанного с прохождением медосмотров (п. 7 ст. 255 Налогового кодекса). По мнению Минфина России, соответствующая норма распространяется и на оплату дней прохождения диспансеризации. Но с одной оговоркой – если прохождение диспансеризации законодательством не предусмотрено, то расходы, связанные с ее проведением, не могут учитываться при определении налоговой базы по налогу на прибыль (письма Департамента налоговой и таможенной политики Минфина России от 26 июля 2019 г. № 03-03-06/1/55836, от 5 июля 2019 г. № 03-03-06/1/49899).

**Может ли работодатель отказать работнику в предоставлении дня освобождения от работы в определенный день?**

Да, поскольку выбор конкретного дня освобождения от работы осуществляется исходя не только из пожеланий работника, но и из организационных возможностей работодателя, то с учетом особенностей производственного процесса работодатель может отказать работнику в предоставлении дня освобождения от работы в конкретный день.

**Как работодателю проверить наличие у работника статуса предпенсионера или пенсионера для предоставления дней для прохождения диспансеризации?**

Несмотря на то, что законодательством не предусмотрена обязанность работодателя проверять наличие у работника статуса предпенсионера или пенсионера для предоставления дней для прохождения диспансеризации, в соответствии с ч. 11 ст. 10 Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» для предоставления гарантий при прохождении диспансеризации работникам предпенсионного возраста и работникам-пенсионерам работодатели с письменного согласия работника могут получать информацию об отнесении к категории граждан предпенсионного возраста и пенсионеров от ПФР в электронной форме. Такое взаимодействие возможно в рамках соглашений, заключенных между органами ПФР и работодателями, которым предусматривается представление по запросу работодателя сведений о его работниках предпенсионного возраста и получателях пенсии в электронной форме с использованием программного комплекса «Бесконтактный прием информации» при представлении отчетности, а также заявлений и документов для назначения пенсий в ПФР (письма Минтруда России от 8 сентября 2020 г. № 14-2/ООГ-14582, от 8 сентября 2020 г. № 14-2/ООГ-14524, Информационное письмо Федерации независимых профсоюзов России и ПФР от 18, 17 декабря 2018 г. №№ АД-25-24/25310, 101-114/231 «О сотрудничестве Пенсионного фонда Российской Федерации с Федерацией Независимых Профсоюзов России по вопросу реализации права лиц предпенсионного и пенсионного возраста на прохождение диспансеризации»).

**Может ли работодатель отказать работнику в предоставлении дней для прохождения диспансеризации на том основании, что последний проходил медосмотр?**

Нет, диспансеризация и обязательные медицинские осмотры являются комплексами мероприятий, различными по своему содержанию, целям и порядку проведения (ст. 46 Закона № 323-ФЗ). В связи с этим прохождение работником обязательных медосмотров не лишает его права на прохождение диспансеризации, и, соответственно, не освобождает работодателя от обязанности предоставить ему гарантии, предусмотренные ст. 185.1 ТК РФ.

**Что грозит работодателю за нарушение гарантий работников, установленных ст. 185.1 ТК РФ?**

Работодатель, который откажет работникам в предоставлении гарантий, установленных ст. 185.1 ТК РФ, может быть привлечен к административной ответственности. Для должностных лиц – это предупреждение или штраф в размере 1-5 тыс. руб., для ИП – штраф в сумме 1-5 тыс. руб., для организации – 30-50 тыс. руб. (ч. 1 ст. 5.27 КоАП).

**На основании вышеизложенного, рекомендуем руководителям организаций и предприятий Советского района организовать прохождение диспансеризации работников подведомственного предприятия.**