

## **1. О порядке прохождения обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований.**

Вот уже без малого 10 лет действует Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н (далее – Порядок № 302н). Этим же приказом утвержден перечень вредных производственных факторов и работ, при которых проводятся обязательные медосмотры. С апреля 2021 года Приказ № 302н прекратил действовать и вступил в действие новый приказ. Что изменилось в порядке проведения медосмотров.

Итак, с 1 апреля 2021 года вступил в силу Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, и Перечень медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (далее вместе – Порядок), утвержденные Приказом Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н (далее – Приказ № 29н).

При этом Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, утвержден еще и отдельно совместным Приказом Минтруда РФ № 988н, Минздрава РФ № 1420н от 31.12.2020. Этот Перечень вступил в силу одновременно с Порядком.

Новое в перечне вредных факторов.

Сразу обращаем ваше внимание на то, что в новом Перечне, в отличие от действующего, не указано:

- с какой периодичностью должны проходить медосмотры;
- каких врачей должен пройти работник;
- какие конкретно лабораторные и функциональные исследования нужно пройти работнику.

То есть приводится только перечень вредных факторов, при наличии которых работники должны проходить медицинские осмотры. Все эти факторы вместе с периодичностью, перечнем врачей и исследований

приводятся в Приказе № 29н. То есть, по сути, можно пользоваться только Приказом № 29н, в котором есть вся необходимая информация.

Что касается самих факторов, в новом Перечне утверждено не четыре, как было установлено ранее, а пять их групп:

- химические факторы;
- биологические факторы;
- аэрозоли преимущественно фиброгенного действия и пыли (выделены из химических факторов);
- физические факторы;
- факторы трудового процесса.

Особого внимания заслуживает такой физический фактор, как электромагнитное излучение компьютера. Вопрос о том, должны ли сотрудники, работающие с компьютером, проходить медосмотры, стоял довольно долго, пока в 2020 году в перечень вредных факторов не были внесены изменения. В частности, было указано, что вредным фактором является электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц – 2 кГц, 2 кГц – 400 кГц) при превышении предельно допустимого уровня. Этот фактор исследуется, в том числе на рабочих местах, где есть компьютеры.

Однако в новом Перечне оговорки о превышении уровня нет, данные показатели просто перечислены в качестве вредных физических факторов.

Таким образом, может снова встать вопрос, когда нужно организовывать медосмотры лиц, работающих за компьютерами.

В специальном разделе Перечня есть список работ, при выполнении которых нужны медосмотры, всего 17 пунктов. В действующем перечне работ было 27 пунктов. В некоторые из них внесены коррективы, например уточняется, что относится к работе на высоте. Это, в частности:

- работы с высоким риском падения работника с высоты;
- работы на высоте без применения средств подмащивания, выполняемые на высоте 5 м и более;
- работы, выполняемые на площадках на расстоянии менее 2 м от не огражденных (при отсутствии защитных ограждений) перепадов по высоте более 5 м либо при высоте ограждений менее 1,1 м.

Внесены дополнения в порядок осуществления работ в особых географических регионах. В частности, уточняется, что проводить медосмотры нужно в регионах с местами проведения работ, транспортная доступность которых от медицинских учреждений, оказывающих специализированную медицинскую помощь в экстренной форме, превышает 60 минут.

Новое в порядке проведения медосмотров.

В новом Порядке (в отличие от Порядка № 302н) перечислены работники конкретных отраслей, на которые он распространяется. Это работники:

- занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- занятые на работах, связанных с движением транспорта;
- пищевой промышленности;
- общественного питания и торговли;
- водопроводных сооружений;
- медицинских организаций и детских учреждений;
- некоторые другие, проходящие указанные медосмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Еще Приказом № 29н утвержден перечень медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры. Сейчас такие противопоказания установлены разд. IV Порядка № 302н и специальными перечнями факторов и работ.

Рассмотрим, что изменилось. Согласно Порядку по-прежнему предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой организационно-правовой формы, имеющими право на проведение предварительных и периодических медосмотров. Однако с 1 апреля периодические осмотры могут проводить мобильные медбригады врачей-специалистов медицинской организации. При этом до проведения такого осмотра работники должны пройти диагностические исследования в медицинских организациях.

Порядок организации работодателем прохождения работниками медицинских осмотров изменился незначительно.

Для организации предварительных медосмотров работодатель в первую очередь должен составить список лиц, поступающих на работу и подлежащих предварительным осмотрам. В списке лиц указываются:

- наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;
- наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда.

На основании списка работнику под подпись выдается направление на медосмотр.

Порядок организации периодических медосмотров несколько сложнее. Сначала работодатель должен утвердить список работников, подлежащих

медицинским периодическим осмотрам, который составляется так же, как и список лиц, подлежащих предварительным медосмотрам.

На основании этого списка работодатель утверждает поименные списки работников, подлежащих периодическим медосмотрам, и направляет данные списки не позднее чем за 2 месяца до согласованной с медицинской организацией даты начала периодического осмотра в эту организацию. В списке указываются:

- фамилия, имя, отчество (при наличии) работника;
- профессия (должность) работника, стаж работы в ней;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);
- наименование вредных производственных факторов или видов работ.

Список работников, разработанный и утвержденный работодателем, не позднее 10 рабочих дней направляется в территориальный орган Роспотребнадзора.

К сведению

В Порядке уточняется, что направлять информацию в Роспотребнадзор должны работодатели организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей, работники которых проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

На основании поименного списка медицинская организация составляет календарный план проведения периодических осмотров. План согласовывается с работодателем и утверждается руководителем медицинской организации.

Не позднее чем за 10 дней до согласованной даты начала периодического осмотра работодатель обязан ознакомить работников, подлежащих осмотру, с календарным планом.

Для прохождения периодического осмотра работнику под подпись также выдается направление. В направлении (и на предварительный, и на периодический осмотр) указываются:

- наименование работодателя, электронная почта, контактный телефон;
- форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;
- наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН, электронная почта, контактный телефон;
- вид медицинского осмотра;
- фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол работника;

- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);
- наименование должности (профессии) или вида работы;
- вредные и (или) опасные производственные факторы, виды работ в соответствии со списком контингента;
- номер медицинского страхового полиса обязательного и (или) добровольного медицинского страхования.

Направление на предварительный или периодический медосмотр подписывается уполномоченным представителем работодателя. Согласно новому Порядку оно может быть сформировано в электронном виде с использованием электронных подписей работодателя и лица, поступающего на работу (работника).

Направления (в том числе в электронном виде) подлежат обязательному учету.

Обратите внимание

Новым Порядком работодателю предоставлено право организовать лицам, поступающим на работу, и работникам организации прохождение диспансеризации (первого этапа) и (или) ежегодного профилактического медицинского осмотра с целью предоставления результатов врачебной комиссии, необходимых при подготовке заключения по итогам предварительного, периодического осмотра.

При этом стоимость услуг, оказываемых при диспансеризации (на первом этапе) и (или) в рамках ежегодного профилактического медицинского осмотра и оплачиваемых за счет средств ОМС, не учитывается в оплате по договору, заключенному с работодателем на проведение предварительного или периодического осмотра.

По окончании прохождения работником медосмотра медицинская организация оформляет заключение по его результатам. Новым Порядком допускается выдача заключения в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, посредством передачи по защищенным каналам связи, исключающим возможность несанкционированного доступа к информации третьих лиц, и с соблюдением требований законодательства РФ о защите персональных данных.

При наличии доступа у медицинской организации в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения заключение в форме электронного документа вносится медицинской организацией не позднее 5 рабочих дней в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения.

## **2. О формировании системы управления охраной труда, включая оценку и управление профессиональными рисками.**

Согласно статье 226 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить условия, при которых профриски сотрудников будут снижаться. Для этого должны выделяться необходимые финансовые, материальные, административные ресурсы.

Реально проводить оценку рисков и внедрять по факту мероприятия по снижению профессиональных рисков на предприятии, а не только на бумаге, смысл, конечно же, есть. Особенно когда работа по системе управления охраной труда (СУОТ) в организации организована и введена, а также руководство нацелено на профилактику несчастных случаев, травматизма и профзаболеваний.

Многие бесконечно говорят, что не выделяются деньги на охрану труда, но можно планомерно реализовывать мероприятия по снижению профессионального риска, допустим на пятилетку, и потом расписать ее выполнение, исходя из бюджета по охране труда. Сюда входит и обеспечение спецодеждой, медосмотры, СОУТ и оснащение приборами безопасности, обучение по охране труда и много различных мероприятий. Поэтому риски оценивать надо и нужно медленно, но верно внедрять культуру производства на всех уровнях.

Понятие профессионального риска, на первый взгляд, выглядит слишком абстрактно и допускает субъективное толкование при оценке. Для недопущения подобного разработаны критерии, согласно которым риски разделяют на 2 вида:

1. Скрытый. Складывается из причин возникновения профессиональных заболеваний и общих, отягощенных условиями труда. Отличается отсутствием мгновенных видимых проявлений. Негативные факторы могут влиять на организм годами, сказываясь в тот момент, когда здоровью уже нанесен существенный урон. Сюда же относятся стрессы, снижение иммунитета, ускорение процесса старения.

2. Проявленный. Различные травмы и заболевания ведущие к утрате трудоспособности.

В первом случае наблюдаем отложенный эффект. Однако, это не умаляет серьезности происходящего и снижению профессиональных рисков должно уделяться не меньше усилий, чем для сокращения травматизма. Сама процедура состоит из нескольких этапов:

1. Осмотр рабочего места с целью определить опасные факторы, воздействующие постоянно или периодически. Выявляются ситуации, в которых сотрудник может пострадать.

2. Определяется соответствие рабочего места нормативам. В случае их нарушения принимаются меры. Оцениваются все факторы с точки зрения нанесения вреда жизни и здоровью работника.

3. Определяются способы снижения или исключения риска.

На основании обработанных данных вырабатываются нормативы, правила профилактики, составляются внутренние документы.

Приказ Минздравсоцразвития России 181н включает в себя мероприятия по снижению профрисков, а ст.212 ТК РФ обязывает работодателя обеспечить их выполнение. Стратегия реализации не может быть применима для всех организаций, зависит от специфики деятельности, от финансовых возможностей и от уровня охраны труда в принципе.

Основные мероприятия по снижению уровней профессиональных рисков, можно сказать, банальны, потому как известны любому специалисту по охране труда, но тем не менее должны быть обязательно реализованы. И имеются в виду:

1. Специальная оценка условий труда. Не во всех организациях проведена, а если проведена, то частично, не на всех рабочих местах.

2. Информирование работников о существующих рисках и правилах работы часто даже с результатами СОУТ работники не ознакомлены, а что уж говорить про нормы сдачи СИЗ и так далее.

3. Обеспечить персонал средствами индивидуальной защиты, зависящими от конкретных факторов. СИЗ обычно приобретаются самые дешевые с целью выполнить требование ТК РФ и сэкономить бюджет организации, это вполне объяснимо, но часто за счет такой экономии развиваются профессиональные заболевания или остается риск получения травмы.

4. Обучение навыкам в области охраны труда, производственной безопасности, регулярная переаттестация. Очень часто не соблюдаются квалификационные требования для рабочих специальностей, к которым сейчас особый интерес у инспекции по труду, отсутствует обучение работам на высоте, упускаются сроки аттестации по электробезопасности.

5. Необходимо проведение медицинских осмотров, как при приеме на работу, так периодических и предрейсовых.

6. Устройство мест отдыха, а также защиты от внешних воздействий (температуры, ветра, дождя и так далее). Да вроде мелочь, но часто

работникам даже чай попить не где, ютятся в грязном и пыльном цехе, и ни о какой санитарии речь даже идти не может.

7. Обеспечение условий хранения средств защиты. Это еще одна из обязанностей работодателя, о которой мало кто помнит.

8. Оборудование санитарных постов, помещений для оказания медпомощи.

9. Использование стендов, плакатов, иных материалов, описывающих риски и способы их сокращения.

10. Организация и поддержание условий труда, соответствующих нормам. Сюда входит уровень освещенности, шума, содержания пыли в воздухе, вибраций, для этого разрабатывается производственный контроль и по графику проводятся лабораторные замеры.

Все это общие принципы, которые далеко не везде выполняются, где-то из-за отсутствия денег, где-то по незнанию, потому как нет специалиста по охране труда, а заниматься особо некогда. Но особенности практической реализации и внедрения мероприятий по снижению профессиональных рисков зависят уже от местных условий.

То есть становится понятно, что идентификация рисков направлена не только на устранение каких-то мелких отклонений от норм и поиск возможных и вероятных опасностей, что у многих вызывает улыбку, но и закрытие таких серьезных пробелов в системе управления охраной труда в организации.

Обычно эти задачи можно решить несколькими путями и хороший специалист добьется своего с минимальными затратами.

#### Меры профилактики для снижения профессионального риска.

Профилактика - это одно из мероприятий по снижению профессиональных рисков. Она призвана не допустить ситуации, когда придется кардинально вмешиваться в производственный процесс. К мерам профилактики относят:

- контроль соблюдения условий труда;
- проведение медосмотров;
- контроль выполнения сотрудниками рекомендаций по охране труда;
- проверка СИЗ и других защитных средств;
- проведение инструктажей, обучения, лекций, иных мероприятий;
- пропаганда здорового образа жизни.

Мероприятия по снижению уровня профессиональных рисков требуют плотного взаимодействия руководства и подчиненных, до последних необходимо донести информацию о последствиях несоблюдения правил охраны труда.

К мерам профилактики относятся множество факторов, тут и использование средств индивидуальной защиты, которые снижают профессиональные риски, но они могут влиять и на производительность труда, если покупаются некачественные. СИЗ могут сокращать поле зрения или мешают тонким манипуляциям, это способно вылиться в ошибки и новые травмы.

Несомненно, мероприятия по оценке профессионального риска должны реализовываться, это очень нужная процедура, которая направлена не только на соблюдение требований Трудового Кодекса, чтобы снизить вероятность штрафов, но и на сохранение жизни и здоровья работников.

И конечно, на среднем предприятии проведение данных процедур потребует финансирования, но если хоть что-то было внедрено, то уже небольшими этапами можно привести систему управления охраной труда, если не к идеальному состоянию, то к близкому к нему.

### **3. О соблюдении трудовых прав граждан предпенсионного возраста.**

Нормами Конституции РФ и статьи 3 Трудового кодекса РФ определено, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, несвязанных с деловыми качествами работника.

Таким образом, правила приема на работу граждан предпенсионного возраста не должны отличаться от правил приема на работу других работников. Трудовым кодексом РФ установлен только возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Предельный возраст для заключения трудового договора законом не установлен.

Отказать гражданину предпенсионного возраста в заключении трудового договора можно только по деловым качествам. Достижение указанного возраста не может быть основанием для отказа.

Согласно статье 64 Трудового кодекса РФ по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель

обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение 7 рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Законодательство Российской Федерации не содержит запрета на работу граждан предпенсионного возраста по совместительству.

В соответствии со статьей 601 Трудового кодекса РФ любой работник по общему правилу имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Работники предпенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют право на те же гарантии и компенсации, что и обычные работники.

Например, им полагается ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата больничного листа и компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

Принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного возраста недопустимо. То есть работодатель не имеет права настаивать на заключении срочного договора, если характер предстоящей работы и условия ее выполнения позволяют бессрочный трудовой договор.

Установление трудовых отношений на неопределенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускается только с теми работниками предпенсионного возраста, кто поступает на работу. Закон не наделяет работодателя правом переоформить трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор (равно как и расторгнуть трудовой договор) в связи с достижением этим работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.

Трудовое законодательство не содержит запрета для установления испытания при приеме граждан предпенсионного возраста на работу. Поэтому испытание им может устанавливаться на общих основаниях в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса РФ. Условие об испытании следует включать в текст трудового договора и в приказ о приеме работника на работу. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Законодательством РФ не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного возраста. Общие советы работодателям по улучшению условий труда работников данной категории и производственной сферы приведены в пункте 13

Рекомендации №162 "О пожилых трудящихся", утвержденной Международной организацией труда 23 июня 1980г. Например, работодателям рекомендуется:

изменять формы организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников, в частности, путем ограничения сверхурочной работы;

приспосабливать рабочее место и задания к возможностям трудящегося лица предпенсионного возраста, используя все имеющиеся технические средства, и в частности, принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи;

организовать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников;

обеспечить безопасность и гигиену труда работников предпенсионного возраста.

Повышение гарантии работникам предпенсионного возраста по сравнению с обычными работниками могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовым законодательством РФ установлены категории работников, которые имеют право уйти в отпуск в любое удобное для них время.

Кроме этого, правом на использование отпуска в удобное для них время обладают работники предпенсионного возраста, если они признаны пострадавшими в результате аварии на Чернобыльской АЭС. Пунктом 5 статьи 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на чернобыльской АЭС" предусмотрен дополнительный оплачиваемый отпуск пострадавшим в результате аварии на Чернобыльской АЭС в количестве 14 календарных дней. Если работник предпенсионного возраста имеет статус гражданина, подвергшегося воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, то названная льгота распространяется и на него.

Статьей 128 Трудового кодекса РФ предусматривается, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем. В то же время на работодателей возлагается обязанность на основании письменного заявления отдельных категорий работников предоставить отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке (часть 2 статьи 128 Трудового кодекса РФ). Так, если работник предпенсионного возраста - инвалид, то работодатель обязан

предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

Если работник предпенсионного возраста является родителем или женой (мужем) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, то по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней в году.

С 1 января 2019 года работники предпенсионного возраста могут получить освобождение от работы на 2 рабочих дня каждый год.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом дни прохождения диспансеризации определяются по соглашению между работником и работодателем.

На основании Постановления Правительства РФ от 30 декабря 2018г. №1759 "О внесении изменений в государственную программу РФ "Содействие занятости населения" программа "Старшее поколение" предназначена для граждан предпенсионного возраста и направлена на повышение конкурентоспособности граждан, содействие их занятости и повышение производительности предприятия. Работодатель организует профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование своих работников в образовательной организации (выбор образовательных организаций на усмотрение работодателя), служба занятости компенсирует расходы, понесенные работодателем. Прошедшие профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работники должны продолжить свою трудовую деятельность или на прежних рабочих местах с расширением функциональных обязанностей, или на новых рабочих местах.

### **При увольнении**

Права работников, в том числе предпенсионного возраста, обеспечены гарантиями, закрепленными в законодательстве о труде. К числу таких гарантий относятся, в частности:

- право работника расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в любое время, без каких-либо обоснований (ст.80 Трудового кодекса РФ);
- возможность увольнения работника по инициативе работодателя только в случаях и по основаниям, установленным законом (ст. ст. 77,81 Трудового кодекса РФ).

**Ответственность юридических лиц за нарушение трудовых прав работников предпенсионного возраста:**

- в соответствии с частью 1 статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях - за нарушение порядка оформления приема на работу, оформления трудового договора; порядка прекращения трудового договора (принуждение к увольнению, привлечение к дисциплинарной ответственности в виде увольнения); за не предоставление отпуска; за нарушение режима рабочего времени и времени отдыха - от 30 до 50 тыс. рублей;

- в соответствии с частью 2 статьи 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях - за непроведение специальной оценки условий труда - от 60 до 80 тыс. рублей;

- в соответствии с частью 3 статьи 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях - за непрохождение работниками обязательных медицинских осмотров - от 110 до 130 тыс. рублей;

- в соответствии со статьей 144.1 Уголовного кодекса РФ - за необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам - наказывается штрафом в размере до 200 тыс. рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок до 360 часов.