

Что делать, если у сотрудника выявили медицинские противопоказания к работе

Кто устанавливает медицинские противопоказания

Если при периодическом медицинском осмотре у сотрудника выявили противопоказания к отдельным видам работ, его направят на экспертизу профессиональной пригодности ([п. 2](#) Порядка проведения экспертизы профессиональной пригодности, утв. приказом Минздрава от 05.05.2016 № 282н). Направление на экспертизу выдает медицинская организация, которая выявила противопоказания. Экспертизу вправе провести специальная врачебная комиссия медицинской или другой организации, у которой есть лицензия на этот вид деятельности. Врачебная комиссия проводит экспертизу в течение 10 рабочих дней. Этот срок могут продлить до 30 рабочих дней, если комиссия направит сотрудника на дополнительные осмотры к врачам-специалистам.

Поскольку работник проходил обязательный периодический медосмотр и по его результатам получил направление на экспертизу и дополнительные обследования, работодатель обязан их оплатить ([ст. 212](#) ТК). При этом на время прохождения обязательных медицинских осмотров и дополнительных обследований за сотрудниками сохраняют место работы и средний заработок ([ст. 185](#) ТК).

После экспертизы врачебная комиссия выносит решение и может признать работника пригодным, временно непригодным или постоянно непригодным к выполнению отдельных видов работ. Медицинское учреждение выдает заключение работнику, который обязан представить его по месту работы. По данным медицинского заключения работодатель принимает решение о переводе, отстранении или увольнении работника.

В случае, когда сотрудник не представил заключение работодателю или потерял его, работодатель имеет право повторно запросить документ у медицинской организации.

В каких случаях оформляют перевод работника по медицинским противопоказаниям

Если работник представил медицинское заключение, по которому он не может выполнять прежние обязанности, но при этом способен выполнять работу с более легкими условиями, его нужно перевести на подходящую должность ([ч.](#)

[1 ст. 73](#) ТК). В этом случае работодатель обязан предложить все возможные вакансии согласно штатному расписанию, которые подходят сотруднику по квалификации и не противопоказаны по состоянию здоровья. О подходящих вакансиях работодатель уведомляет работника в письменном виде. На уведомление работник должен дать свое письменное согласие или отказ.

Если работник согласен на перевод, оформляют дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора. Перевод работника может быть временным или постоянным, этот критерий медицинская организация указывает в заключении. Постоянный перевод оформляют в случае, когда работника признали непригодным к конкретному виду работ. Если работнику нужен временный перевод на другую работу, то в дополнительном соглашении прописывают срок перевода.

Если работника переводят на нижеоплачиваемую работу внутри организации, то в течение первого месяца ему сохраняют средний заработок по прежней работе. При этом если перевод связан с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением, связанным с выполнением работы, то средний заработок сохраняют до установления стойкой утраты трудоспособности либо до выздоровления работника ([ст. 182](#) ТК).

Если работнику установили непригодность по конкретному виду работ, работодатель имеет право оставить сотрудника на прежней должности, но исключить эту работу. При этом она не должна быть основной трудовой функцией работника. В этом случае нужно внести изменения в трудовой договор с работником, должностную инструкцию и инструкцию по охране труда.

Что делать, если нет возможности оформить перевод

Важно

Работодатель не обязан создавать для работника новую подходящую вакансию, если ее нет в штатном расписании

Когда сотрудник отказывается от перевода или в штатном расписании нет подходящей должности, нужно учитывать продолжительность периода, в течение которого он не сможет выполнять свою основную работу. Здесь возможны две ситуации.

Первая ситуация: срок в медицинском заключении не превышает четырех месяцев. Работника отстраняют на весь период, указанный в медицинском заключении ([ч. 2 ст. 73](#) ТК). В этом случае работодатель сохраняет за сотрудником место работы, но не начисляет заработную плату. Отстранение оформляют приказом, работника необходимо ознакомить с ним под подпись. Если работник отказывается ознакомиться с приказом, составляют соответствующий акт. Унифицированной формы акта нет, поэтому работодатель может утвердить ее самостоятельно. Главное, отразить в акте дату, место и причину составления, фамилию, имя, отчество и должность работника, который отказался ознакомиться с приказом. Акт нужно заверить подписями свидетелей.

Сотрудника отстраняют от работы до устранения обстоятельств, из-за которых он не мог выполнять должностные обязанности ([ч. 2 ст. 76](#) ТК). Когда период отстранения закончится, нужно оформить допуск сотрудника к работе.

Если в медицинском заключении срок отстранения не указывали, работник должен представить новое медицинское заключение об отсутствии противопоказаний к определенному виду работы. После этого на основании медицинского заключения работодатель оформляет приказом допуск к работе. В приказе указывают дату, с которой сотрудник приступит к исполнению обязанностей, а также должность, на которую его допустили. С приказом нужно ознакомить работника под подпись.

Обратите внимание

Если у работодателя на момент увольнения были подходящие свободные вакансии, а работнику их не предложили, суд может признать увольнение неправомерным

Вторая ситуация: срок в медицинском заключении превышает четыре месяца или работнику установили постоянную непригодность к данному виду работ. В этом случае после письменного отказа работника от перевода его можно уволить согласно [пункту 8](#) части 1 статьи 77 ТК. При прекращении трудового договора работнику нужно выплатить выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка ([ч. 3 ст. 178](#) ТК).

Перед тем как увольнять работника, удостоверьтесь, что медицинское заключение содержит противопоказания именно к той работе, которую работник выполняет. Функционал работника можно подтвердить трудовым договором или должностной инструкцией. Также заключение должно

содержать конкретные рекомендации о временном или постоянном переводе на другую работу.

Действия работодателя после получения заключения экспертизы профпригодности

