

Актуально на 24 апр 2023

Как провести медицинскую экспертизу профессиональной пригодности работника

Юлия Селиверстова, эксперт Системы Охрана труда

Экспертизу профессиональной пригодности работника (далее – Экспертиза) проводят по результатам предварительного или периодического медосмотра, если были выявлены медицинские противопоказания к отдельным видам работ.

По итогам Экспертизы сотруднику выдают медицинское заключение с информацией:

- о пригодности к выполнению работы,
- временной непригодности к выполнению работы,
- непригодности к выполнению работы.

Медицинское заключение сотрудник обязан предъявить работодателю.

Порядок проведения экспертизы утвержден приказом Минздрава от 05.05.2016 г. [№ 282н](#) (далее – Порядок).

Кто проводит экспертизу

Экспертизу проводит специальная врачебная комиссия медицинской или иной организации. Обязательное условие – наличие лицензии на медицинскую деятельность по экспертизе профпригодности.

Председателем врачебной комиссии назначают руководителя или заместителя медорганизации, либо руководителя структурного подразделения. Председатель комиссии должен иметь высшее образование по направлению подготовки «Здравоохранение и медицинские науки» по специальности «профпатология». Это указано в [пунктах 2–5](#) Порядка.

Какие документы представить

Перед Экспертизой сотрудник представляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- направление из медицинской организации, которая проводила медосмотр и выявила противопоказания;
- медицинское заключение, выданное работнику по результатам медосмотра.

Сколько длится экспертиза

Врачебная комиссия проводит экспертизу в течение 10 рабочих дней с момента поступления документов от сотрудника. При этом срок проведения экспертизы могут продлить, но не более чем на 30 рабочих дней. Это возможно, если в ходе экспертизы комиссия направит сотрудника на дополнительные осмотры к врачам-специалистам ([п. 6-7 Порядка](#)).

Каков результат экспертизы

По итогам экспертизы комиссия выносит решение и признает работника:

- пригодным к выполнению отдельных видов работ;
- временно непригодным к выполнению отдельных видов работ;
- постоянно непригодным к выполнению отдельных видов работ.

Если комиссия принимает решение о временной непригодности сотрудника, то указывают обоснование и сроки непригодности. Также дают рекомендации о проведении дополнительных исследований или лечения. Итоговое решение о пригодности или непригодности комиссия выносит после анализа дополнительных результатов проведенных исследований и лечения.

Решение о профпригодности сотрудника комиссия оформляет протоколом. На его основании в течение трех рабочих дней уполномоченный специалист медицинской организации оформляет медицинское заключение о пригодности или непригодности сотрудника к выполнению работы. [Форма заключения](#) о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ утверждена [Порядком](#).

Заключение оформляют в двух экземплярах. Один экземпляр остается в медицинской организации, другой выдают сотруднику на руки для предъявления работодателю.

Если экспертиза признает сотрудника непригодным к трудовой деятельности на срок до четырех месяцев, работодатель должен перевести его на работу, не противопоказанную по состоянию здоровья. Если такой работы в организации нет или сотрудник отказывается от

перевода, работодатель отстраняет работника от работы на это время. За этот период зарплату не начисляют. Если в медицинском заключении указано, что сотрудника надо временно перевести на другую работу на срок больше четырех месяцев, а такой работы нет или сотрудник отказывается от перевода, его можно уволить по [пункту 8 части 1 статьи 77 ТК](#) . Это указано в [статье 73 ТК](#) .

Ситуация

Во время периодического медосмотра у сотрудника в крови обнаружили наркотики. На основании какого нормативного акта его можно уволить

В этом случае уволить работника за появление на рабочем месте в наркотическом опьянении нельзя ([подп. б ч. 6 ст. 81 ТК](#)), так как факт употребления наркотических веществ установили во время медосмотра. Наркотические вещества выводятся из организма в течение определенного периода. Поэтому если запрещенные вещества обнаружили во время медосмотра, то это не означает, что работник в рабочее время находился на рабочем месте или на территории работодателя в состоянии опьянения ([абз. 1, 2 п. 42 постановления Пленума Верховного суда от 17.03.2004 № 2](#)).

Дождитесь заключения врачебной комиссии. Если комиссия выявит медицинские противопоказания к работам, указанным в направлении на медосмотр, то работника направят на экспертизу профпригодности ([п. 6 Порядка проведения экспертизы профессиональной пригодности, утвержденного приказом Минздрава от 05.05.2016 № 282н](#)). Медицинское заключение по экспертизе профпригодности сотрудник обязан предъявить работодателю. Если экспертиза покажет, что работник годен к работе, уволить его нельзя. Если временно непригоден – отстраните его от работы на время непригодности по [абзацу 4](#) части 1 статьи 76 Трудового кодекса. Если же непригоден – увольняйте как профнепригодного ([абз. 5 ч. 1 ст. 83 ТК](#)).

© Материал из Справочной системы «Охрана труда»

<https://vip.1otrud.ru>

Дата копирования: 24.04.2023