

Актуально на 24 апр 2023

Как провести периодический медосмотр

Ольга Гревцева, Руководитель направления «Акция Охрана труда», преподаватель дополнительного профессионального образования, аттестована в Ростехнадзоре на V группу электробезопасности и в областях аттестации А.1, Б8, Б9 по промбезопасности

Чтобы провести периодический медосмотр, определите, [кого из работников](#) направить на медосмотр, заключите договор с [лицензированной медорганизацией](#) и оформите [список работников](#), подлежащих периодическим осмотрам, [поименный список](#), [направление на медосмотр](#).

Сформируйте автоматически документы для медосмотра с помощью планировщика периодических медосмотров Системы Охрана труда.



СКАЧАТЬ ПЛАНИРОВЩИК

[смотрите в инструкции Системы](#)

Кто должен проходить периодический медосмотр

Направьте на периодический медосмотр работников, которые:

- работают с вредными или опасными производственными факторами по перечню, утвержденному [приказом Минтруда, Минздрава от 31.12.2020 № 988н, 1420н](#);
- выполняют работы по [перечню](#), утвержденному [приказом Минтруда, Минздрава от 31.12.2020 № 988н, 1420н](#);
- связаны с движением транспорта ([ст. 220 ТК](#));
- задействованы на подземных работах (п. 16 приложения к Порядку, утв. [приказом № 29н](#));
- заняты в организациях пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организациях и детских учреждениях ([ст. 220 ТК](#));
- приняты по профессии «спортсмен» ([ст. 348.3 ТК](#));
- не достигли 18 лет ([ст. 266 ТК](#)).

Ситуация

Нужно ли направлять сотрудников, которые работают на компьютере, на предварительные и периодические медосмотры

Офисных работников на медосмотр направлять не нужно.

По Порядку № 29н работников, которые работают на компьютерах, нужно направить на медосмотр, только если они выполняют работы, которые перечислены в [разделе VI](#) приложения к Порядку № 29н. Если таких работ нет и по результатам спецоценки на рабочем месте установлен оптимальный или допустимый класс условий труда, то медосмотр не нужен.

При этом медосмотр проводят вне зависимости от класса условий труда, если на рабочем месте работника есть химические вещества, обозначенные в Порядке № 29н одной из пяти букв верхнего индекса:

- ^A – химические вещества, способные вызывать аллергические заболевания;
- ^Ф – аэрозоли преимущественно фиброгенного действия;
- ^Р – вещества, опасные для репродуктивного здоровья человека;
- ^К – канцерогенные вещества, биологические и физические факторы;
- ^О – вещества, опасные для развития острого отравления.

Такого же мнения придерживается Минтруд в письмах [от 04.03.2021 № 15-2/ООГ-581](#) и [от 30.03.2021 № 15-2/ООГ-946](#).

Ситуация

Сохраняются ли результаты периодического медицинского осмотра при переходе работника в другую организацию

Нет, не сохраняются.

Необходимость и частоту проведения периодических медосмотров определяют в зависимости от специфики выполняемых работ и наличия вредных и опасных факторов на конкретном предприятии. Это следует из [приказа Минтруда, Минздрава от 31.12.2020 № 988н, 1420н](#).

Поэтому при переходе работника на другое предприятие не сохраняются результаты ни предварительного, ни периодического медосмотров, которые работник проходил ранее на другом предприятии.

Новый работодатель должен направить работника на медосмотр в соответствии:

- с перечнем вредных или опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;
- с перечнем работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников.

Эти документы утверждены также [приказом Минтруда, Минздрава от 31.12.2020 № 988н, 1420н.](#)

Ситуация

Будут ли действительны результаты периодического медицинского осмотра персонала в случае преобразования государственного предприятия в акционерное общество

Да, будут, если:

- реорганизация предприятия произошла без изменения технологического процесса и наименования должностей;
- должностные обязанности и условия труда работников не изменились.

Преобразование государственного предприятия в другую организационно-правовую форму является видом реорганизации предприятия как юридического лица. При оформлении передаточного акта о правопреемстве реорганизованного юридического лица в него необходимо включить положения о сохранении результатов периодических медицинских осмотров персонала ([ч. 1 ст. 59 ГК](#)).

Ситуация

Когда и как часто направлять на периодические медосмотры работников в возрасте до 21 года

Направляйте работников, которые не достигли 21 года, на периодический медосмотр в [тех же случаях](#), что и остальных работников, но не реже чем раз в год.

Работников в возрасте до 21 года нужно ежегодно направлять на периодические осмотры, если они заняты на работах с вредными и опасными условиями труда (п. 21 Порядка, утв. [приказом Минздрава от 28.01.2021 № 29н](#)). При этом Минтруд придерживается мнения, что таких работников нужно направлять на периодические медосмотры, также если они заняты на работах с [движением транспорта](#), в соответствии со [статьей 220](#) ТК. В остальных случаях направлять работников в возрасте до 21 года на периодические медосмотры не нужно ([письмо Минтруда от 25.06.2018 № 15-2/ООГ-1595](#)).

Ситуация

С какой периодичностью нужно проходить медосмотр работникам с вредными условиями труда (классы условий труда 3.1, 3.2, 3.3, 4)

Периодичность может быть «1 раз в год» либо «1 раз в 2 года» в зависимости от выявленных вредных факторов на рабочем месте и видов выполняемых работ. Периодичность медицинского осмотра установите по [приложению к приказу Минздрава от 28.01.2021 № 29н](#).

Ситуация

Нужно ли проводить периодический медосмотр, если у работников допустимые условия труда (класс условий труда 2)

Да, если они выполняют работы из [раздела VI приложения к Порядку № 29н](#).

Направьте на периодический медосмотр работников с допустимыми условиями труда (класс условий труда 2), если они выполняют работы, которые перечислены в [разделе VI приложения к Порядку № 29н](#). Если сотрудники такие работы не выполняют, а по результатам спецоценки на рабочем месте установлен оптимальный или допустимый класс условий труда, то медосмотр не нужен.

Где провести периодический медосмотр

Медосмотры проведите в медорганизации с лицензией на право их проведения. Для этого заключают договор, который оплачивает работодатель ([ст. 220 ТК](#), п. 4 и 5 Порядка, утв. [приказом Минздрава от 28.01.2021 № 29н](#)). Ответственность за качество проведения медосмотров несет медицинская организация.

Внимание

стоимость проведения медосмотров определяет каждая медорганизация самостоятельно.

Как правило, стоимость осмотра одного работника зависит от лабораторных и функциональных исследований, которые нужно провести, и специалистов, которых должен пройти работник. Заранее уточните стоимость медосмотров для предприятия и выберите медорганизацию, которая предложит оптимальные условия.

Работников, у которых стаж работы – пять лет во вредных условиях труда (подклассы 3.1–3.4, класс 4), на первый периодический осмотр нужно направить в центр профпатологии, а затем – раз в пять лет (п. 40 Порядка, утв. [приказом Минздрава от 28.01.2021 № 29н](#)).

Кроме того, Минздрав разъяснил, что считать стаж нужно с момента заключения нового трудового договора. И объясняет тем, что при смене рабочего места работник приступает к новой трудовой деятельности в новых условиях. В год проведения такого медосмотра периодический осмотр в другой медорганизации проводить не нужно ([письмо Минздрава от 25.08.2020 № 28-4/3104547-9475](#)).

Пример

Когда направлять в центр профпатологии работника, который работает во вредных условиях труда

Обходчик Иванов начал работать во вредных условиях труда в 2015 году. В 2020 году его стаж работы во вредных условиях составил пять лет. В 2021 году у него должен пройти очередной периодический осмотр. Так как это первый периодический медосмотр для Иванова после того, как его стаж работы во вредных условиях труда составил пять лет, его нужно в рамках этого медосмотра направить в центр профпатологии. В следующий раз его нужно направить в центр профпатологии не раньше чем в 2026 году.

Работников со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве в центр профпатологии нужно направить просто один раз в пять лет.

Работников, которые получили заключения о предварительном диагнозе профзаболевания, нужно направить в центры профпатологии в течение одного месяца с момента подозрения на связь заболевания с профессией.

Если работник проходит в центре профпатологии периодический медосмотр, то работнику нужно предъявить врачам-специалистам выписку из своей медкарты с заключениями врачей-специалистов, результатами лабораторных и иных исследований, заключениями по результатам предварительного или периодического осмотра за предыдущие годы работы во вредных и опасных условиях труда.

Внимание

В год осмотра в центре профпатологии работника не нужно направлять на периодический медосмотр в другую медорганизацию.

Работники с трудовым стажем пять лет и более могут проходить периодический медосмотр в мобильных медбригадах врачей-специалистов центров профпатологии, в том числе с использованием мобильных медицинских комплексов.

Такое возможно:

- в [районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях](#);
- в случае отсутствия центра профпатологии в населенном пункте, в котором расположен объект производства.

Работникам перед медосмотром в мобильной медбригаде нужно пройти в медорганизациях диагностические исследования.

Ситуация

Должен ли работодатель направлять работников на периодический медосмотр в центр профпатологии раз в пять лет

Да, должен.

Работников, у которых стаж работы – пять лет во вредных условиях труда (подклассы 3.1–3.4, класс 4), на первый периодический осмотр нужно направить в центр профпатологии, а затем – раз в пять лет.

Работников со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве в центр профпатологии нужно направить просто один раз в пять лет.

Работников, которые получили заключения о предварительном диагнозе профзаболевания, направьте в центры профпатологии в течение одного месяца с момента подозрения на связь заболевания с профессией.

Это указано в пункте 40 Порядка, утвержденного [приказом Минздрава от 28.01.2021 № 29н](#).

Ситуация

Может ли медицинская организация проводить периодический медосмотр работников на территории работодателя

Да, может.

Периодические медосмотры могут проводить мобильные медицинские бригады. Такие бригады относятся к медорганизациям, у которых есть лицензия на право проведения периодических медосмотров. При этом работники сначала должны пройти диагностические исследования в медорганизациях, а потом медбригады будут проводить медосмотры ([п. 4 приказа Минздрава от 28.01.2021 № 29н](#)).

Каков порядок проведения периодического медосмотра: пошаговый алгоритм

Чтобы провести периодический медосмотр, выполните семь шагов.

Шаг 1. Составьте список работников

В списке работников, подлежащих периодическим осмотрам, укажите:

- профессию или должность работника по штатному расписанию;
- вредный производственный фактор или работу со ссылкой на пункт из [приказа Минтруда, Минздрава от 31.12.2020 № 988н, 1420н](#).

Список работников составьте в [произвольной форме](#). Его утверждает руководитель организации. Список работников в течение 10 дней после утверждения направьте в местное отделение Роспотребнадзора, если работники относятся к организациям пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинским организациям и детским учреждениям, а также к некоторым другим работодателям, у которых работники проходят медосмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. Также направьте список в Федеральное медико-биологическое агентство, если компания или территория, на которой она находится, указаны в [распоряжении Правительства от 21.08.2006 № 1156-р](#).

Такой срок установлен в пункте 22 Порядка, утвержденного [приказом № 29н](#).

Шаг 2. Составьте поименные списки

[Поименные списки](#) составьте на основании списка работников, подлежащих периодическим осмотрам (п. 23 Порядка, утв. [приказом № 29н](#)). В поименном списке укажите:

- фамилию, имя, отчество работника;
- профессию или должность работника, стаж работы в ней;
- структурное подразделение работодателя – при наличии;
- вредный производственный фактор или вид работы.

Шаг 3. Направьте поименный список в медорганизацию

Направьте поименные списки в медорганизацию или центр профпатологии не позднее чем за два месяца до даты начала периодического медосмотра (п. 24 Порядка, утв. [приказом № 29н](#)). К списку работников приложите сопроводительное письмо в двух экземплярах. На экземпляре предприятия представитель медорганизации проставит отметку о приеме: входящий номер документа и подпись лица, которое приняло список, печать или штамп.

Шаг 4. Согласуйте календарный план медосмотра

Медорганизация после получения поименного списка работников в 10-дневный срок разрабатывает и передает работодателю на согласование календарный план медосмотра. Согласуйте с медорганизацией календарный план не менее чем за 14 дней до начала медосмотра (п. 26 Порядка, утв. [приказом № 29н](#)).

Шаг 5. Ознакомьте работников с календарным планом

Ознакомьте под подпись работников, которых направляете на периодический медосмотр, с календарным планом не позднее чем за 10 дней до даты начала медосмотра (п. 27 Порядка, утв. [приказом № 29н](#)). Чтобы ознакомить работников с календарным планом, оформите [приказ](#). В нем укажите:

- период проведения медосмотра;
- работников, которые проходят медосмотр. Список работников можно привести в приложении к приказу.

Шаг 6. Выдайте направления на медосмотр

Вручите работникам [направления](#) на медосмотр (п. 19 Порядка, утв. [приказом № 29н](#)). Направление оформите в произвольном виде и укажите (п. 9 Порядка, утв. [приказом № 29н](#)):

- наименование работодателя, электронную почту, контактный телефон;
- форму собственности и ОКВЭД;

- наименование медорганизации, адрес, код по ОГРН, электронную почту, контактный телефон;
- вид медицинского осмотра – периодический;
- Ф. И. О. работника;
- дату рождения работника;
- пол работника;
- структурное подразделение – при наличии;
- должность, профессию или вид работ;
- вредные или опасные факторы, вид работы в соответствии со списком работников, подлежащих периодическому медосмотру;
- номер медицинского страхового полиса обязательного и (или) добровольного медицинского страхования;
- подпись уполномоченного представителя работодателя с должностью и Ф. И. О.

Все направления работодатель выдает под подпись и ведет их учет в специальном [журнале](#).

Внимание

напомните сотрудникам, какие документы нужно представить в медорганизацию:

- направление;
- СНИЛС либо документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в электронной или бумажной форме;
- полис обязательного (добровольного) страхования;
- паспорт;
- решение врачебной комиссии, которая проводила обязательное психиатрическое освидетельствование, – для [отдельных](#) работников.

Кроме того, работник вправе представить в медкомиссию выписку из медкарты с результатами диспансеризации. Если работник проходил диспансеризацию меньше года назад, то медорганизация может учесть эти результаты при медосмотре.

Шаг 7. Получите заключительный акт по результатам медосмотра

После медосмотра медорганизация оформляет [заключение](#), которое подписывает председатель медкомиссии и где указывает свою фамилию и инициалы. Далее заключение заверяют печатью, если она есть у медорганизации. Заключение оформляют в пяти экземплярах (п. 34 Порядка, утв. [приказом № 29н](#)):

- работнику;
- работодателю;
- медорганизации, к которой работник прикреплен;
- для приобщения к медкарте;
- ФСС по письменному запросу с письменного согласия работника.

Заключение направят работодателю не позднее пяти рабочих дней после его оформления. Медицинская организация в течение 30 календарных дней после периодических медосмотров обобщает результаты медосмотров. Затем совместно с Роспотребнадзором и работодателем составляет заключительный акт в пяти экземплярах.

Медорганизация направляет четыре экземпляра заключительного акта в течение пяти рабочих дней с даты утверждения:

- работодателю;
- в центр профпатологии субъекта РФ;
- ФСС;
- в территориальный орган Роспотребнадзора.

Один экземпляр заключительного акта хранится в медицинской организации в течение 50 лет (п. 37 Порядка, утв. [приказом № 29н](#)).

Ситуация

Сколько экземпляров заключительного акта готовит медорганизация после медосмотра

Медицинская организация совместно с Роспотребнадзором и работодателем составляет заключительный акт в пяти экземплярах, четыре из которых в течение пяти рабочих дней с даты утверждения направляет:

- работодателю;
- в центр профпатологии субъекта РФ;
- ФСС;

- в территориальный орган Роспотребнадзора.

Один экземпляр заключительного акта хранится в медицинской организации в течение 50 лет (п. 37 Порядка, утв. [приказом № 29н](#)).

Ситуация

Как составить список работников, подлежащих периодическому медосмотру

Форма списка работников, подлежащих периодическим осмотрам, законодательством не установлена. Составьте список самостоятельно и

укажите в нем:

- наименование профессии или должности сотрудника, перечисленные в [приказе Минтруда, Минздрава от 31.12.2020 № 988н, 1420н](#);
- наименование вредного производственного фактора по [приказу Минтруда, Минздрава от 31.12.2020 № 988н, 1420н](#).

Скачайте документы:

- [список работников, подлежащих периодическим осмотрам](#);
- [приказ об утверждении списков работников](#).

Чтобы автоматически сформировать список работников, [используйте планировщик Системы Охрана труда](#).

Ситуация

Есть ли требования, как составить поименный список работников, подлежащих периодическому медосмотру

Поименный список работников, подлежащих периодическому медосмотру, составьте в произвольной форме. Включите в поименный список информацию из [пункта 23 Порядка № 29н](#):

- Ф. И. О. работника;
- профессию или должность работника, стаж работы в ней;
- наименование структурного подразделения работодателя при наличии;
- наименование вредных производственных факторов или видов работ.

Скачайте [поименный список работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам](#).

Ситуация

Кто должен подготовить список работников, подлежащих медосмотрам, и поименные списки для прохождения медосмотра – руководитель службы управления персоналом или руководитель службы охраны труда

В законодательстве нет четкого ответа на этот вопрос. Мы считаем, что [список работников](#) может подготовить руководитель службы охраны труда, а [поименный список](#) – руководитель службы управления персоналом.

Руководитель службы охраны труда организует и участвует в работе по определению [списка лиц](#), поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам, и [списка работников](#), подлежащих периодическим медицинским осмотрам, предрейсовым (послерейсовым) и предсменным (послесменным) осмотрам. Это указано в разделе «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» [единого квалификационного справочника](#) должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного [приказом Минздравсоцразвития от 17.05.2012 № 559н](#).

Руководители подразделений предприятия обязаны составлять списки профессий и должностей, работники которых должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а руководитель службы охраны труда обязан оказывать им методическую помощь ([пп. «и» п. 30.1 приказа Минтруда от 31.01.2022 № 37](#)).

В поименном списке для прохождения медосмотра указывают персональные данные работника (например, дату рождения). Право обработки этих данных принадлежит специально назначенному лицу ([ст. 22.1 Закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ](#) «О персональных данных»). Как правило, им в организации является руководитель службы управления персоналом и его подчиненные. Поэтому полагаем, что поименный список сотрудников составляет служба управления персоналом.

Ситуация

Нужно ли согласовывать с Роспотребнадзором списки работников, направляемых на медицинский осмотр

Нет, не нужно, список работников направляют в Роспотребнадзор в уведомительном порядке только определенные организации.

Список работников, подлежащих периодическим осмотрам, разработанный и утвержденный работодателем, в 10-дневный срок направляют в территориальный орган Роспотребнадзора по фактическому местонахождению работодателя. Это распространяется на организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинские организации и детские учреждения, а также на некоторых других работодателей, в которых работники проходят медосмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (п. 22 Порядка, утв. [приказом № 29н](#)).

Ситуация

Какие организации обязаны направлять списки работников, направляемых на медицинский осмотр в Роспотребнадзор.

Организации из [пункта 22](#) Порядка, утв. [приказом № 29н](#).

Требование распространяется на организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинские организации и детские учреждения, а также на некоторых других работодателей, в которых работники проходят медосмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (п. 22 Порядка, утв. [приказом № 29н](#)).

Список работников, подлежащих периодическим осмотрам, разработанный и утвержденный работодателем, в 10-дневный срок направляют в территориальный орган Роспотребнадзора по фактическому местонахождению работодателя.

Ситуация

Вправе ли работодатель требовать от работника прохождения периодического медицинского осмотра в его выходной

Да, но только с письменного согласия сотрудника.

Если по графику медосмотров, согласованному с медучреждением, день медосмотра пришелся на выходной день работника, работодатель должен руководствоваться [статьей 113](#) Трудового кодекса. В соответствии с этой статьей работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым](#)

[кодексом](#). Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни можно с их письменного согласия для выполнения заранее непредвиденных работ.

Работодатель на основании того, что без прохождения работником периодического медосмотра он не может допустить его к дальнейшей работе, издает приказ о прохождении работником медосмотра в его выходной день. В этом же приказе он указывает дату предоставления работнику другого дня отдыха и ставит отметку о согласии работника.

Если работник не согласен, работодатель вправе отстранить его от работы до прохождения им медосмотра. В этом случае работнику оплачивают время отстранения от работы как за простой ([ст. 76 ТК](#)), поскольку вины работника в неявке на медосмотр не было – в свой выходной день он имеет право отдыхать.

Работодатель не позднее чем за 10 дней до начала проведения периодического осмотра обязан ознакомить работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом. На время прохождения медицинского обследования за работниками сохраняют средний заработок по месту работы ([ст. 185 ТК](#)).

Ситуация

Можно ли провести периодический медосмотр в период междувахтового отдыха работника

Да, но при соблюдении определенных условий.

Междувахтовый отдых – это дни отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте ([ч. 3 ст. 301 ТК](#)).

В период междувахтового отдыха работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и может использовать это время по своему усмотрению.

Поскольку проведение периодического медицинского осмотра – это обязанность работника, работодатель должен организовать его в рабочее время. Если периодический медосмотр работников приходится на период междувахтового отдыха, работодатель должен предоставить работнику другое время отдыха.

Ситуация

После периодического медосмотра врачебная комиссия направила работника на дополнительное медобследование. Медицинское заключение не выдали. Отстранять ли его от работы до прохождения дополнительного медобследования

Да, отстранять.

Работодатель обязан отстранить от работы сотрудника при наличии оснований, которые предусмотрены действующим законодательством. Одно из оснований – непрохождение в установленном порядке обязательного медосмотра ([ст. 76 ТК](#)).

Прохождение осмотра подтверждает медицинское заключение, которое выдают работнику и направляют работодателю не позднее пяти рабочих дней после его составления (п. 33 и 34 Порядка, утв. [приказом № 29н](#)). Сотрудника допускают к работе после того, как он представит медицинское заключение работодателю. Поскольку медицинское заключение не выдали, работодатель должен отстранить его от работы до прохождения дополнительного медобследования.

Ситуация

Где хранить паспорта здоровья работников

Паспорт здоровья не нужно хранить на предприятии – он остается у работника.

До 07.01.2020 во время медосмотра паспорт хранился в учреждении здравоохранения, а затем по окончании медосмотра паспорт передавался на руки работнику (приказ Минздрава от 13.12.2019 № 1032н). Сейчас при медосмотре паспорт здоровья у работника не забирают и данные о медосмотре в него не вносят. Работодателю также не нужно хранить паспорт здоровья работников на предприятии.

Ситуация

Что делать, если работник не прошел периодический медосмотр

Если работник не прошел периодический медицинский осмотр по уважительной причине (больничный лист, отпуск и т.п.) – установите ему дополнительный срок для его прохождения до исполнения трудовых обязанностей.

Если работник не прошел периодический медицинский осмотр без уважительной причины – работника следует отстранить от работы до прохождения им медосмотра в соответствии со [статьей 76 ТК РФ](#). Отстранение оформите [приказом](#).

Какая ответственность грозит, если не направить сотрудников на периодический медосмотр

Если инспектор труда установит, что сотрудники не прошли периодический медосмотр, работодателя оштрафуют по [части 3](#) статьи 5.27.1 КоАП.

Внимание

при плановой проверке инспектор применит специальный чек-лист по медосмотрам.

Размер штрафа:

- для должностных лиц – от 15 000 до 25 000 руб.;
- для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 15 000 до 25 000 руб.;
- для юридических лиц – от 110 000 до 130 000 руб.

Если работодатель не направит сотрудника на медосмотр и это станет причиной тяжкого вреда здоровью сотрудника или его смерти, то виновное должностное лицо привлекут к уголовной ответственности ([ст. 143 УК](#)).

© Материал из Справочной системы «Охрана труда»

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

Дата копирования: 24.04.2023