**На заметку работодателю**

**Медосмотры совместителей, сотрудников, совмещающих должности и временно переведенных работников**

**Ключевые проблемы**

* Какая разница между совместительством, совмещением и временным переводом?
* Кто из совместителей должен проходить медосмотр?
* Нужно ли отправлять на медосмотр сотрудников, совмещающих должности?
* Как организовать медосмотр совместителей и сотрудников, совмещающих работу, можно ли не отправлять этих сотрудников на медосмотр?

**Совместительство, совмещение и временный перевод:**

**в чем разница**

Многие работодатели сталкиваются с проблемой проведения предварительных и периодических медосмотров. Если с постоянными штатными сотрудниками все более или менее ясно, то совместители и временно переведенные работники ставят в тупик. Для начала разберемся, что такое совместительство, совмещение и временный перевод.

**Совместителями** называют сотрудников, которые в **свободное от основной работы время** выполняют работу по **другой** должности. Совмещать работы можно в пределах одной организации – внутреннее совместительство, и в разных организациях – внешнее совместительство. При этом трудовые отношения с совместителем оформляются так же, как с другими работниками, то есть **отдельным трудовым договором**.

Совместительство часто путают с совмещением, но это разные понятия. При **совмещении** сотрудник выполняет дополнительную работу **параллельно с основной**в течение одного рабочего дня или смены. Совмещение возможно только в пределах одной организации и оформляется **дополнительным соглашением** к трудовому договору.

Работодатель может поручить сотруднику выполнение определенной работы, оформив **временный перевод** на другую должность. Тогда работник **полностью освобождается от обычных обязанностей**. Срок временного перевода составляет не более одного года, а в случае замещения отсутствующего работника – до его выхода на работу ([ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ](http://e.otruda.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=499086259&anchor=ZAP2PQQ3OO#ZAP2PQQ3OO)). Для временного перевода достаточно издать соответствующий приказ и оформить **дополнительное соглашение** к трудовому договору.

**Кто проходит медосмотры?**

**Напомним, что медосмотры должны проходить:**

1. сотрудники, занятые на тяжелых работах и во вредных условиях труда;
2. работники, связанные с движением транспорта ([ч. 1 ст. 213 ТК РФ](http://e.otruda.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=499086259&anchor=ZAP211U38H#ZAP211U38H));
3. работники пищевой промышленности, общественного питания и торговли;
4. сотрудники водопроводных сооружений;
5. служащие медицинских и детских учреждений ([ч. 2 ст. 213 ТК РФ](http://e.otruda.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=499086259&anchor=ZAP2G5G3I5#ZAP2G5G3I5));
6. сотрудники, привлекаемые на работу в районы Крайнего Севера из других местностей ([ст. 324 ТК РФ](http://e.otruda.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=499086259&anchor=ZA00MH82ON#ZA00MH82ON));
7. молодые люди, не достигшие 18 лет ([ст. 69 ТК РФ](http://e.otruda.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=499086259&anchor=ZA00M8K2N1#ZA00M8K2N1)).
8. Совместители или временно переведенные работники, которые попадают в этот список, также должны пройти медосмотр. Порядок проведения медосмотров[1](http://e.otruda.ru/article.aspx?aid=328555" \l "_ftn1" \o ") не делает исключений для этих категорий сотрудников. Но нюансы все же есть, остановимся на них подробнее.

**Медосмотры совместителей**

Для совместителей есть некоторые ограничения по работе. Например, нельзя трудиться по совместительству во вредных условиях, если основная работа тоже связана с вредностью ([ч. 5 ст. 282 ТК РФ](http://e.otruda.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=499086259&anchor=ZAP2GG23KA#ZAP2GG23KA)). Поэтому при приеме на вредную работу совместителя работодатель вправе потребовать **справку о характере деятельности** по основному месту работы ([ст. 283 ТК РФ](http://e.otruda.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=499086259&anchor=ZA00MPK2O0#ZA00MPK2O0)).

Становится понятным, что если вы принимаете на вредную должность совместителя, организовать медосмотр – ваша обязанность. Но как быть с профессиями, которые не относятся к вредным, но подразумевают прохождение медосмотра: учитель, официант, воспитатель в детском саду и другие?

Ответ прост: если основная должность работника и должность по совместительству совпадают, **повторного медосмотра можно избежать**. Попросите сотрудника предоставить **копию заключения** с прошлого медосмотра, которая подтвердит, что совместитель годен для этой работы. Если имеются другие вредные факторы, придется пройти медосмотр заново.

К медицинским учреждениям, которые проводят предварительные и периодические медосмотры, предъявляются определенные требования. Например, врачи, которые входят во врачебную комиссию, должны иметь подготовку в области профпатологии. Поэтому лучше отправлять новых сотрудников в проверенное медучреждение, с которым вы заключили договор, а не оставлять выбор поликлиники на совести работника.

**Медосмотры работников, совмещающих должности**

Обычно сотрудники совмещают **похожие должности**: электросварщик также выполняет работу газосварщика, учитель истории – учителя обществознания. В этом **случае нет необходимости проходить медосмотр повторно**.

Не путайте совмещение с **увеличением объема работ** и **расширением зон обслуживания**. В этом случае сотрудник выполняет дополнительную работу по той же должности или профессии. И дополнительный медосмотр проводить **не нужно**.

Если работник хочет совмещать **разные должности**, нужно определить, будут ли на него воздействовать новые вредные факторы. В зависимости от этого вы определите, к каким специалистам отправить сотрудника. То есть проходить **весь** медосмотр заново также необязательно.

**Медосмотр временно переведенных работников**

Порядок медосмотра временно переведенных сотрудников схож с порядком медосмотра для работников, которые трудятся по совмещению. По карте аттестации рабочего места определяют, какие вредные факторы будут действовать на работника, и нужен ли дополнительный медосмотр. Помните, что переводить сотрудника на работу, которая противопоказана ему по состоянию здоровья, **запрещено** ([ч. 4 ст. 72.1 ТК РФ](http://e.otruda.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=499086259&anchor=ZAP20OS3CB#ZAP20OS3CB)).

Бывают ситуации, когда временный перевод необходим работнику по состоянию здоровья. Тогда работодатель должен предложить сотруднику другую, не противопоказанную должность. Если таковой нет, работника временно отстраняют от работы или прекращают с ним трудовой договор ([ст. 73 ТК РФ](http://e.otruda.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=499086259&anchor=ZA00M5U2M3#ZA00M5U2M3)).

**Как организовать предварительный медосмотр**

Чтобы провести предварительный медосмотр, прежде всего, определитесь, кому он нужен: **составьте список контингента работников**..

Параллельно с этим выбирайте медицинское учреждение, в которое отправятся работники. Оно должно иметь лицензию и право проводить предварительные и периодические медосмотры.

Для медосмотра **работодатель выдает сотруднику направление**. Оно может составляться, например, на бланке письма. В направлении обязательно указывают:

данные организации–работодателя;

данные медицинского учреждения;

вид медицинского осмотра (предварительный или периодический);

личные данные работника, место работы и должность;

вредные и опасные производственные факторы, а также вид работы в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих медосмотрам.


****

Отправлять работника на медосмотр или нет - можно понять по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест). Если она не проводилась, нужно ориентироваться на Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медосмотры работников отраженные в Соглашении коллективного договора организации.

Работодатель должен вести **учет выданных направлений**. Например, регистрировать их в Журнале регистрации исходящих документов.

По окончании медосмотра медицинская организация оформляет **заключение**. Оно составляется в двух экземплярах: один выдается работнику, второй прикрепляется к амбулаторной карте сотрудника.