

## НОВЫЕ ПРАВИЛА ПСИХИАТРИЧЕСКОГО ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПО ПРИКАЗУ № 342Н

С 1 сентября 2022 года не действует периодичность планового психиатрического освидетельствования работников раз в пять лет. Теперь работодатель самостоятельно определяет, когда направить сотрудника на врачебную комиссию, с учетом правил в Приказе Минздрава России от 20.05.2022 № 342н. Читайте об этом подробнее в нашей статье.

### Когда нужно обязательное психиатрическое освидетельствование работника

Одна из обязанностей работодателя в области охраны труда — не допускать сотрудника до работы, противопоказанной ему по состоянию физического или психического здоровья. С этой целью компании организуют медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования персонала в соответствии со ст. 220 ТК РФ.

ОПО проходят две категории работников:

- трудовая функция влияет на безопасность, людей, государства или может стать причиной ЧС;
- работник занят педагогической деятельностью, воспитанием и уходом за детьми.

*Виды работ, при которых проводится ОПО, приведены в приложении 2 к Приказу № 342н. Это, например, обслуживание электроустановок, сосудов под избыточным давлением, работа с государственной тайной. Постановление № 377, в котором были перечислены источники повышенной опасности для прохождения ОПО, больше не применяется.*

Психиатрическое освидетельствование проводится первично при приеме на работу. Если кандидат ранее, не больше двух лет до трудоустройства, уже был признан годным к такой работе, то от ОПО его освобождают.

Плановых сроков повторного освидетельствования в Приказе № 342н нет. Работодатель дает направление на ОПО, если при медосмотре врач-психиатр заподозрил наличие у работника психических противопоказаний к определенной деятельности. Такой алгоритм рекомендован Минздравом в письме от 20.06.2022 № 30-0/3066769-14500.

Ранее освидетельствование работника проводилось не реже одного раза в 5 лет. Это требование в новом порядке осталось, но с оговоркой — повторно проходить освидетельствование не нужно, если соблюдаются два условия одновременно (п. 5 Порядка № 342н):

- работник будет выполнять вид работ, по которым ранее проходил освидетельствование не позднее двух лет назад;
- по состоянию психического здоровья работник пригоден к выполнению указанного вида деятельности по результатам прошлого освидетельствования.

## Как организовать прохождение ОПО

Приказ № 342н не содержит требований о разработке локального нормативного акта (ЛНА) по порядку проведения психиатрического освидетельствования работников. Но мы рекомендуем издать такой документ, чтобы подтвердить выполнение обязанности по ОПО и снизить вероятность трудовых споров с исходом не в пользу компании.

В ЛНА указать:

- контингент для прохождения психиатрического освидетельствования, т.е. список профессий и должностей, видов работ;
- порядок прохождения ОПО;
- форму направления на освидетельствование и журнала учета направлений;
- компенсацию сотруднику, если он проходил ОПО за свой счет;
- порядок отстранения от работы.

*Гражданин имеет право отказаться от психиатрического освидетельствования — ст. 4 Закона РФ № 3185-1. В этом случае работодатель обязан отстранить его от работы, для допуска к которой нужно ОПО, согласно ст. 76 ТК РФ.*

## Как проходит освидетельствование

Алгоритм ОПО следующий:

1. Работодатель на основании заключения врача-психиатра, выданного работнику при медосмотре, оформляет направление на освидетельствование, с регистрацией в журнале.
2. Сотрудник обращается в медучреждение, с которым у работодателя заключен договор. Это должна быть лицензированная организация с правом создания врачебной психиатрической комиссии. Как правило, это психоневрологические диспансеры.
3. В течение 20 дней медучреждение собирает врачебную комиссию и проводит освидетельствование работника. По результатам она оформляет медицинское заключение в трех экземплярах: для клиники, для гражданина и для работодателя (при согласии гражданина).

Комиссия может признать работника годным или временно, на срок до пяти лет, негодным к выполнению определенной деятельности.

## Когда сотрудника нужно отстранить от работы

Возможны две ситуации, когда работника нельзя допускать к трудовой функции:

1. Он отказался от прохождения ОПО или по каким-то причинам не прошел процедуру. В этом случае работодатель обязан отстранить его от работы по ст. 76 ТК РФ. Время простоя будет оплачиваться только в том случае, если

причина неявки на ОПО уважительная — например, сотрудник находился на больничном.

2. Работник признан временно негодным согласно медицинскому заключению. Порядок действий в этой ситуации установлен ст. 73 ТК РФ. При сроке временной непригодности более четырех месяцев компания должна перевести работника на другую работу. Если подходящей вакансии нет, или сотрудник отказывается от другой должности, его увольняют по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Прекратить трудовой договор с работником из-за непрохождения ОПО нельзя. Такого основания нет в ТК РФ. Но сотрудника можно привлечь к дисциплинарной ответственности за отказ от прохождения освидетельствования без уважительной причины.

Здесь надо учитывать, что медосмотры и ОПО — обязанность работника в области охраны труда по ст. 215 ТК РФ. Отказ от них относится к нарушениям трудовой дисциплины. При повторном дисциплинарном взыскании работника можно уволить по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

### **Как накажут работодателя за допуск к работе без ОПО**

Трудовая инспекция назначит штраф по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, если выявит факт допуска к работе лиц без прохождения психиатрического освидетельствования. Санкции составят для ИП до 25 000 рублей, для юрлиц до 130 000 рублей.

Роструд считает, что штрафовать нужно за каждого работника, по которому выявлено нарушение по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ — письмо от 28.11.2016 № ПГ/31983-03-3. С этой позицией согласен Верховный Суд РФ — п. 22 Постановления Пленума ВС РФ от 23.12.2021 № 45.