**Гарантии работникам по прохождению диспансеризации и проезда к месту лечения или обследования**

**Трудовое законодательство в нашей стране весьма социально направленно. В том числе для работников, работающих в приравненных к Крайнему Северу районах. Нижнеилимский район к этим районам относится.**

Начнем с диспансеризации.

Законодательством об охране здоровья граждан (п.4 ст.46 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации") установлено, что «диспансеризация представляет собой комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения) и осуществляемых в отношении определенных групп населения в соответствии с законодательством РФ».

Согласно статьи 185.1. Трудового кодекса России **«Гарантии работникам при прохождении диспансеризации»** (введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ):

«Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья граждан, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в третьей части настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

(часть вторая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

(часть пятая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ)».

**Действующий на сегодня порядок проведения диспансеризации** определенных групп взрослого населения утвержден Приказом Минздрава от 27.04.2021г. №404н «Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения».

В пункте 5 статьи 24 Закона N 323-ФЗ сказано, что **работодатели обязаны обеспечивать условия для прохождения работниками медицинских осмотров и диспансеризации, а также беспрепятственно отпускать работников для их прохождения**.

День, в который работник планирует проходить диспансеризацию, **должен согласовываться** с работодателем (в этом случае сторонам придется как-то договориться, если, например, день, предложенный работником, не подойдет работодателю). Для освобождения от работы на этот день работник подает заявление в произвольной форме. На его основании работодатель издает приказ об освобождении от работы, с которым знакомит работника под роспись (в приказе должна быть отметка о сохранении места работы и заработной платы).

При этом обязанность работника представить подтверждение того, что он использовал предоставленный ему день именно для диспансеризации, **нормативно не установлена**.

Иными словами, ТК РФ не обязывает работника подтверждать, что предоставленный ему день был использован именно для целей диспансеризации, если только такая обязанность не прописана в локальном акте (ч.5 ст.185-1 ТК).

Локальный нормативный акт в этом случае должен быть принят с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии, в соответствии со ст.372 ТК РФ), либо в порядке, установленном коллективным договором.

Медицинская организация же может работающему гражданину выдать справку о прохождении профилактического медицинского осмотра или диспансеризации в день прохождения указанных осмотра (диспансеризации) в соответствии с Порядком выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 14 сентября 2020 г. N 972н.

Работодатель сам такую справку запросить не может.

Это связано с тем, что законодательством установлено понятие «врачебной тайны» и обязанность по ее сохранению (в ст. 13 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" сказано: "Сведения о факте обращения гражданина за оказанием медицинской помощи, состоянии его здоровья и диагнозе, иные сведения, полученные при его медицинском обследовании и лечении, составляют врачебную тайну (ч.1)». Если человек обращается за диспансеризацией, то это подпадает под действие ст.13 ФЗ №323-ФЗ. Т.е. работодатель даже не может запросить в медицинском учреждении справку, был ли работник вообще на диспансеризации, т.к. такая справка может быть выдана только с разрешения пациента. Но в этом случае не исключены злоупотребления со стороны работников.

Для случаев злоупотребления работниками своих прав на диспансеризацию как раз и применимо правило, установленное локальным актом об обязанности работника предоставить подтверждающий документ. Но локальный акт должен быть утвержден работодателем с соблюдением установленных требований и здесь как раз тоже возможны злоупотребления работодателя (если нет установленного у него порядка принятия локальных актов, нет представительного органа работников и т.д.). В-общем, норма рассчитана на «честность» обеих сторон трудового правоотношения. Работодателю выгоднее предусмотреть порядок разрешения работникам реализовать право на диспансеризацию и конкретизировать в локальном акте обязанность работника представить подтверждающий документ, но локальный акт должен быть утвержден с соблюдением требований законодательства, предъявляемым к такого рода документам.

С учетом того, что право на диспансеризацию в рабочее время работника – это его право, а работодатель несет расходы на оплату зарплаты и отсутствие работника, возможную его замену, наверное, и работник, и работодатель должны быть «взаимовежливы».

**В Трудовом кодексе есть глава 50**, регламентирующая особенности труда работников в районах, приравненных к Крайнему Северу, к каковым относится наш Нижнеилимский район. Но о гарантиях работникам в связи с выездом на лечение или обследование поговорим в следующем выпуске.

Консультант по госполномочиям в сфере труда администрации

Нижнеилимского района Н.М. Драпеза