**Последствия приема на работу лица, не прошедшего обязательный предварительный медицинский осмотр**

Трудовой договор с лицами, в отношении которых ТК РФ или иным федеральным законом установлена обязанность по прохождению предварительного медицинского осмотра, может быть заключен только после такого осмотра при отсутствии у работника противопоказаний. Когда соискатель отказывается проходить обязательный предварительный медицинский осмотр либо по результатам такого осмотра у него выявлены противопоказания к выполнению той работы, на которую он претендует, работодатель должен отказать такому лицу в заключении трудового договора.

Следует иметь в виду, что в соответствии с [частью первой ст. 84](garantF1://12025268.8401) ТК РФ трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы. В частности, трудовой договор подлежит прекращению в случае его заключения на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

Согласно [части второй ст. 84](garantF1://12025268.8402) ТК РФ в этом случае трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Кроме того, в соответствии с [частью первой ст. 76](garantF1://12025268.7601) ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором. При этом по общему правилу период отстранения работника от работы не оплачивается, однако в случаях отстранения от работы работника, который не прошел обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой ([часть третья ст. 76](garantF1://12025268.763) ТК РФ).

Таким образом, если работник был принят на работу, несмотря на наличие противопоказаний, выявленных в результате предварительного медицинского осмотра, необходимо отстранить его от работы (без оплаты) и предложить перевод (при наличии вакансий). Если другой работы, которую работник согласен выполнять, не оказалось, оформляется прекращение трудового договора по [п. 11 части первой ст. 77](garantF1://12025268.7711) ТК РФ. В таком случае работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка ([часть третья ст. 84](garantF1://12025268.8403) ТК РФ).

Если же работодатель до заключения трудового договора с работником не обеспечил прохождение им предварительного медицинского осмотра, такого работника необходимо отстранить от работы (с оплатой) и направить на медицинский осмотр. Если в ходе такого осмотра препятствий для продолжения работы выявлено не будет, работодателю необходимо допустить работника до работы. При обнаружении противопоказаний осуществляется перевод либо увольнение в указанном выше порядке.

За допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра или при наличии медицинских противопоказаний [частью 3 ст. 5.27.1](garantF1://12025267.52713) КоАП РФ предусмотрена административная ответственность в виде штрафа в размере от 15 до 25 тысяч рублей - для должностных лиц и предпринимателей, от 110 до 130 тысяч рублей - для юридических лиц.